

RAPPORT DU JURY session 2025

Concours interne de recrutement des personnels de direction



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
Secrétariat général
Direction générale des ressources humaines**

**Concours interne de recrutement des personnels de direction
(CRPD)
SESSION 2025**

**Rapport établi par M. Philippe SANTANA, président du jury
et Véronique ELOI-ROUX, vice-présidente du jury**

**Partie statistique établie par le Département des concours des personnels des
bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux,
de santé, de direction et d'inspection
(DGRH D2-5)
Source : Cyclades**

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION	4
1.1 Rappel de la réglementation du concours	6
1.2 Le jury du concours.....	7
1.3 Les données générales de la session 2025	9
2. L'ADMISSIBILITÉ	10
2.1 Les attendus relatifs à l'épreuve d'admissibilité.....	10
2.2 Le sujet 2025	11
2.2.1. Rappel du sujet.....	11
2.3 Bilan des prestations.....	15
2.4 Conseils de préparation	18
3. L'ADMISSION	20
3.1 Les attendus relatifs à l'épreuve d'admission	20
3.2 Les résultats de l'admission	21
3.3 Analyse des prestations et conseils aux candidats	23
3.3.1 Compréhension des attendus de l'épreuve par les candidats.....	23
3.3.2 La préparation des candidats à l'épreuve orale.....	23
3.3.3 Conseils généraux aux candidats	24
<i>Le dossier</i>	24
<i>L'exposé</i>	26
<i>L'entretien</i>	27
4. LES STATISTIQUES RELATIVES AUX CANDIDATS	30
4.1 Les données comparatives avec les sessions précédentes.....	30
4.2 Le profil des candidats	30
4.2.1 La répartition hommes-femmes	30
4.2.2. L'âge des candidats	31
4.2.3 Le niveau de diplôme des candidats	35
4.2.4 Le nombre de candidature(s) antérieure(s) des candidats.....	37
4.2.5 Les corps et fonctions d'origine des candidats	38
4.2.6 La proportion des candidats exerçant déjà des fonctions de direction.....	41
4.3 Les académies ou vice-rectorats d'origine des candidats	43
ANNEXES	47
ANNEXE 1 : Arrêté du 23 janvier 2025 portant composition du jury du concours interne de recrutement des personnels de direction pour la session 2025	47
ANNEXE 2 : sujet de l'épreuve écrite d'admissibilité	47

1. INTRODUCTION

La session 2025 du concours de recrutement des personnels de direction s'est déroulée du 1^{er} octobre 2024, date d'ouverture des inscriptions, au 18 avril 2025, date du délibéré final du jury.

Le jury adresse tout d'abord toutes ses félicitations aux 600 lauréats, et exprime à la fois ses encouragements et ses vœux de réussite future aux candidats malheureux qui se représenteraient aux prochaines sessions. Le concours 2025 a recueilli 2 763 inscriptions et 2 070 candidats étaient présents à l'épreuve écrite d'admissibilité. Le taux de sélectivité de ce concours demeure élevé.

Ce concours se situe parmi les plus stratégiques de l'institution, puisqu'il recrute des cadres intermédiaires dont les charges et les missions sont de la plus haute importance : les personnels de direction sont aujourd'hui responsables, chacun pour ce qui le concerne, d'une communauté de plusieurs centaines d'élèves et de plusieurs dizaines d'encadrants (professeurs, personnels d'éducation, personnels d'administration), assurant au quotidien le pilotage et le suivi de la qualité des enseignements dispensés, l'administration et la gestion de structures complexes, garants de la sécurité des élèves et des personnels.

La session 2025 du concours poursuivait un cycle ayant débuté en 2023 avec la mise en œuvre des dispositions de l'arrêté du 3 août 2021, instaurant en particulier une nouvelle modalité d'épreuve écrite¹. Les candidats ont montré qu'ils étaient en mesure de produire d'excellentes compositions et la barre d'admissibilité, ainsi que la barre d'admission finale pour le recrutement de 600 nouveaux collègues, ont démontré la grande qualité de leur préparation.

Dans le respect de l'égalité de traitement entre les candidats, le concours a cherché à repérer les meilleurs potentiels qui assurent dès la présente rentrée 2025 des fonctions de direction. Le jury n'a pas cherché à s'appuyer sur un profil préétabli pouvant défavoriser certaines catégories professionnelles. Dans la continuité de l'admissibilité, le résultat de l'admission n'a pas remis en cause les principales caractéristiques sociologiques de la session constatées au moment des inscriptions : 67,6 % des admis sont des femmes² ce qui confirme la féminisation du corps des personnels de direction et apparaît comme le résultat logique de la féminisation des différents corps constituant le vivier du concours ; de même la très grande majorité des admis sont des professeurs (80,2%), et plus de 59,2% relèvent de l'enseignement secondaire. Les taux de réussite des professeurs du premier et du second degré sont d'ailleurs assez proches. Les conseillers principaux d'éducation confirment un taux de réussite légèrement plus élevé ; on peut émettre l'hypothèse que leurs missions et fonctions, et les modalités mêmes de leur recrutement constituent un atout. En revanche, les personnels relevant des « autres catégories A » conservent un faible taux de réussite ce qui constitue pour les formateurs académiques un challenge à relever.

Le présent rapport établit, selon l'usage, un bilan de la session qui s'est achevée en avril 2025. Il doit également constituer, pour les candidats futurs, un document d'appui à la préparation du concours. Davantage que des recettes toutes faites, il tente de leur permettre de construire, à leur rythme et une fois les pistes de progrès identifiées, un programme de formation conduisant au succès.

Le directoire du concours tient également à remercier les 246 membres du jury pour l'excellence du travail accompli durant une période longue, allant du début de l'épreuve d'admissibilité, en janvier, à la délibération finale, fin avril. En particulier, quatre commissions ont siégé outre-mer, à la Guadeloupe et à la Réunion, afin d'éviter de longs et fatigants déplacements aux candidats.

¹ Cf. partie 4 Statistiques relatives aux candidats.

² Au regard du rapport admis/admissibles, les taux de réussite sont aujourd'hui pratiquement équivalents 47,2% pour les femmes contre 48% pour les hommes.

Le directoire remercie enfin la direction générale des ressources humaines et son département D2-5 pour l'apport constant et inestimable qui est le sien.

Philippe Santana Président du jury

Véronique Eloi-Roux Vice-présidente

Rachid Frihmat Secrétaire général

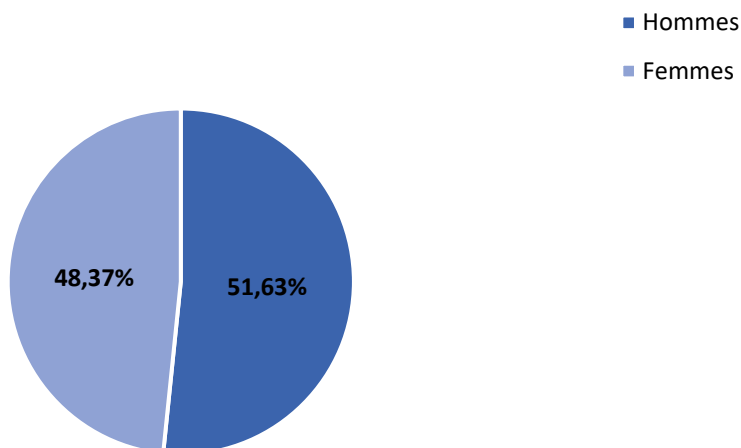
1.1 Rappel de la réglementation du concours

- Décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.
- Arrêté du 3 août 2021 modifié fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves des concours de recrutement dans le corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale, ainsi que les règles de composition et de fonctionnement du jury de ces concours.
- Arrêté du 2 août 2022 modifiant l'arrêté du 3 août 2021 fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves des concours de recrutement dans le corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, ainsi que les règles de composition et de fonctionnement du jury de ces concours
- Arrêté du 10 juin 2024 modifiant l'arrêté du 3 août 2021 fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves des concours de recrutement dans le corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, ainsi que les règles de composition et de fonctionnement du jury de ces concours
- Arrêté du 24 septembre 2024 modifié autorisant au titre de l'année 2025 l'ouverture d'un concours pour le recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale
- Note de service du 19 septembre 2024 relative aux concours de recrutements et examens professionnels d'avancement de grade – session 2025.
- Arrêté du 28 octobre 2024 portant nomination des présidents de jury du concours de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale (concours interne et concours de type troisième voie) - Session 2025.
- Arrêté du 23 janvier 2025 portant composition du jury du concours interne de recrutement des personnels de direction pour la session 2025.
- Arrêté du 20 décembre 2024 reportant les épreuves d'admissibilité des concours de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale
- Arrêté du 20 décembre 2024 fixant, au titre de l'année 2025, le nombre de postes offerts au concours interne et au concours de type troisième voie de recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale.

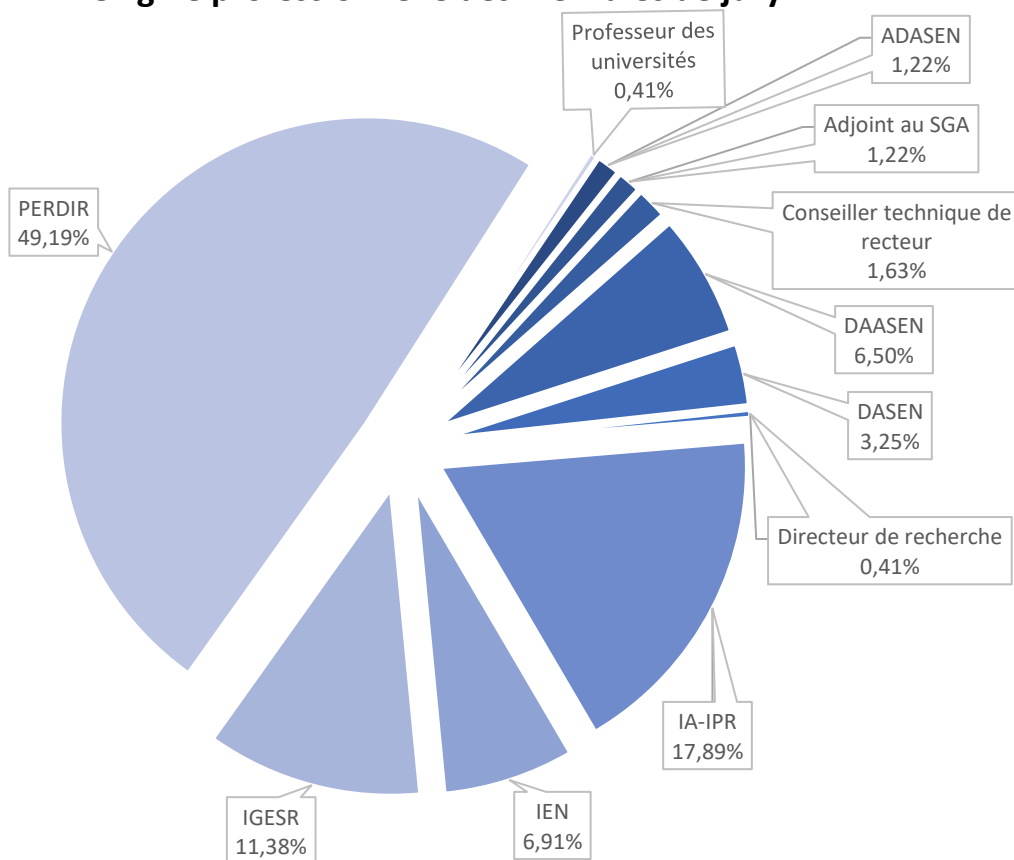
1.2 Le jury du concours

Pour la session 2025, le jury du concours de recrutement des personnels de direction était composé de 246 membres, dont 48,37% de femmes et 51,63% d'hommes.

Répartition femmes-hommes

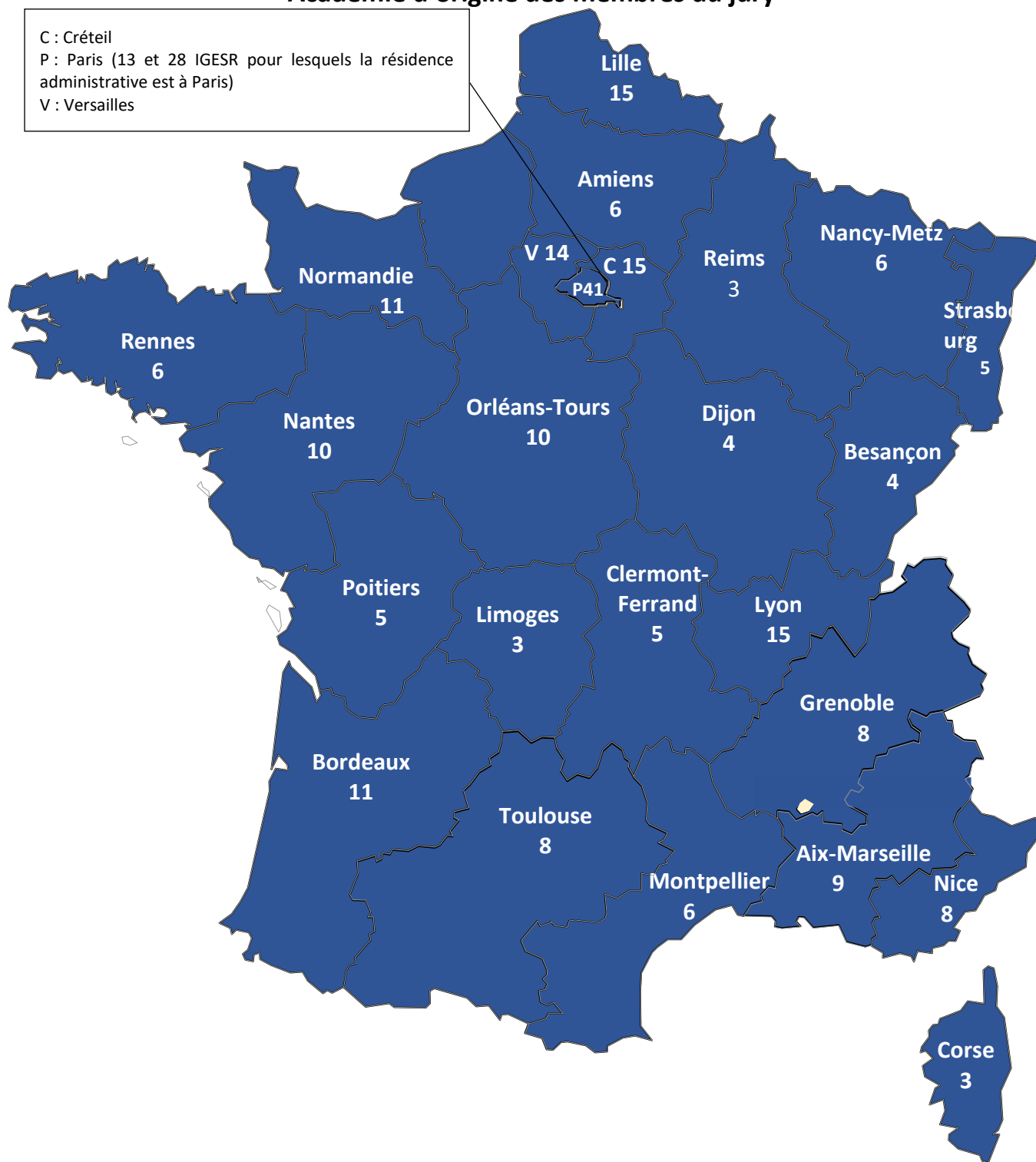


Origine professionnelle des membres de jury



Académie d'origine des membres du jury

C : Créteil
 P : Paris (13 et 28 IGESR pour lesquels la résidence administrative est à Paris)
 V : Versailles



Guadeloupe
2



Martinique
4



Guyane
3



La Réunion
3



Mayotte



Nouvelle-Calédonie



Polynésie française
2

1.3 Les données générales de la session 2025

Les taux de réussite et de rendement ne tiennent compte que des admis sur la liste principale.

Postes	Candidats 2025								
	Nb d'inscrits lors de la fermeture des inscriptions	Nb d'inscrits*	Présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admissibles	Présents à l'épreuve orale d'admission	Admis LP**	Inscrits LC**	Taux de réussite en %***	Taux de rendement en %****
600	2765	2763	2070	1254	1174	600	30	29	100%

* Il s'agit du nombre de candidats inscrits après la fiabilisation de la base d'inscription (retrait des inscriptions tests et des doubles candidatures).

** LP : liste principale ; LC : liste complémentaire

*** Taux de réussite = nombre de candidats admis sur liste principale/nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

**** Taux de rendement = nombre de candidats admis/nombre de postes

Pour mémoire, les données de la session 2024 :

Postes	Candidats 2024								
	Nb d'inscrits lors de la fermeture des inscriptions	Nb d'inscrits*	Présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admissibles	Présents à l'épreuve orale d'admission	Admis LP**	Inscrits LC**	Taux de réussite en %***	Taux de rendement en %****
640	3676	3054	2314	1337	1259	640	46	28	100

* Il s'agit du nombre de candidats inscrits après la fiabilisation de la base d'inscription (retrait des inscriptions tests et des doubles candidatures).

** LP : liste principale ; LC : liste complémentaire

*** Taux de réussite = nombre de candidats admis sur liste principale/nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

**** Taux de rendement = nombre de candidats admis/nombre de postes

2. L'ADMISSIBILITÉ

L'épreuve d'admissibilité s'est déroulée le mercredi 29 janvier 2025. Elle repose sur une seule épreuve écrite telle que définie par l'arrêté du 3 août 2021 et précisée ci-dessous.

2.1 Les attendus relatifs à l'épreuve d'admissibilité

L'arrêté du 3 août 2021 fixe le déroulement et précise l'objectif de l'épreuve écrite :

« Le candidat rédige une note de synthèse qui peut donner lieu à des propositions d'actions. Cette épreuve est destinée à apprécier les capacités du candidat à se situer dans un environnement professionnel, à mesurer ses connaissances du système éducatif du second degré et à saisir la problématique soulevée.

Cette épreuve prend appui sur l'étude d'un dossier en lien avec l'actualité du système éducatif contenant des documents de diverses natures, principalement d'ordre juridique.

Durée : cinq heures ; coefficient 1. »

Cinq éléments majeurs sont évalués dans cette épreuve :

- La connaissance du système éducatif (du second degré) et la capacité à mobiliser des connaissances personnelles ;
- La capacité de compréhension et d'analyse d'une situation complexe dans un contexte donné ;
- Les compétences en termes de synthèse, de raisonnement et de proposition réaliste d'actions ;
- Les qualités de communication et d'expression écrites : lisibilité du discours et adaptation aux interlocuteurs ;
- Le tout en s'inscrivant dans les valeurs des fonctions de direction : éthique, déontologie, responsabilité.

Plus précisément, il est attendu du candidat qu'il réponde à la question posée, ce qui suppose de :

- Analyser et comprendre la problématique du sujet ;
- Analyser et exploiter les documents proposés ;
- Rédiger et structurer la synthèse en faisant référence à l'ensemble des documents proposés ;
- Inscrire ses propositions dans un contexte ;
- Proposer des pistes d'action opérationnelles et pas seulement une paraphrase des documents institutionnels présentés ;
- Montrer sa connaissance du système éducatif et sa capacité à se situer dans l'environnement professionnel ;
- Maîtriser parfaitement la communication écrite.

Afin d'évaluer les connaissances et compétences ci-dessus, un sujet est choisi par le président du concours. Cette année, la thématique principale portait sur « l'égalité des chances filles/garçons » et se situait dans un contexte de lycée polyvalent. La question est à la fois très actuelle (il entre en résonance avec des valeurs et orientations fortes : lutte contre les discriminations et stéréotypes, orientation des jeunes filles dans les disciplines scientifiques, référent égalité filles/garçons dans chaque rectorat, etc) - et intemporelle (cf. document 1 - Source : Code de l'éducation- *L'égalité entre les femmes et les hommes est en France un sujet sensible depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, faisant paradoxalement à la fois l'objet d'un consensus national et le sujet de nombreux débats...ou par exemple, les épreuves du BAC qui n'ont été ouvertes aux jeunes filles qu'en 1927 – plus de 120 ans après les hommes*). La thématique constitue ainsi un incontournable dans l'exercice professionnel d'un personnel de direction.

2.2 Le sujet 2025

2.2.1. Rappel du sujet

Vous êtes proviseur(e) d'un lycée polyvalent, et vous avez programmé un conseil pédagogique portant sur la thématique « égalité des chances filles/garçons et réussite des élèves ». En vue de préparer ce conseil pédagogique, et en vous aidant des documents inclus dans le dossier et de vos connaissances personnelles, vous rédigerez une note de synthèse de 4 à 6 pages maximum.

Vous vous appuyerez sur les éléments du dossier, ainsi que sur vos connaissances, références ou expériences professionnelles, pour présenter, dans le contexte qui vous est donné :

- *Les axes de votre pilotage qui visent à réduire les inégalités de chances entre les filles et les garçons ;*
- *Les leviers que vous mobiliserez dans les différents domaines d'activité de votre EPLE ;*
- *Les mesures principales que vous proposerez de prendre dans votre contexte d'exercice.*

Vous illustrerez votre propos en développant deux pistes d'actions opérationnelles concrètes qui vous paraissent prioritaires, afin de répondre à cette préoccupation nationale.

Dix documents étaient proposés qui mêlaient des apports réglementaires, institutionnels, scientifiques ou pratiques. Le sujet complet est joint en annexe.

2.2.2. Attendus du sujet

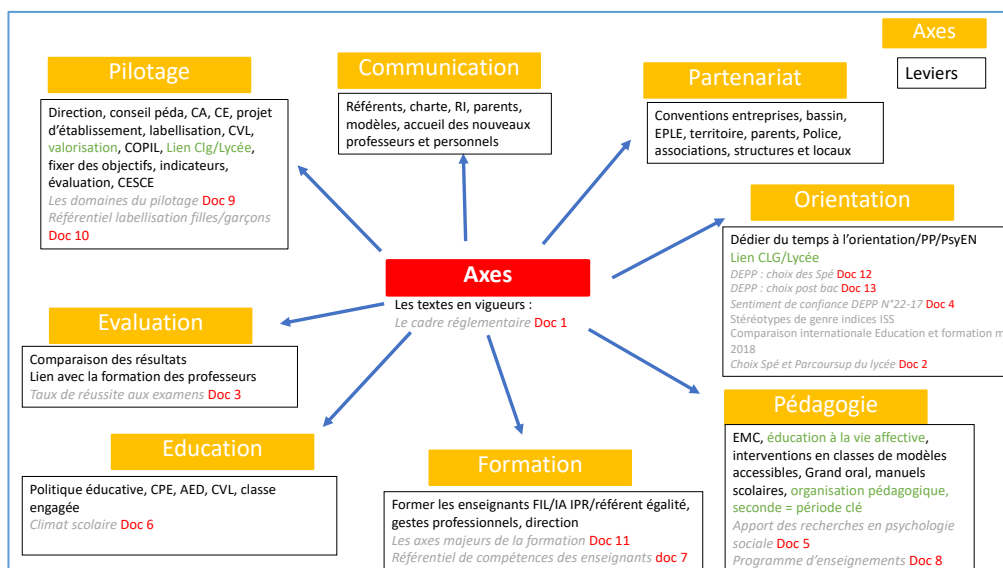
Comme précisé supra, il est attendu une note de synthèse ; malgré tout, le contexte et la problématique contenus dans l'intitulé doivent être pris en compte. Ainsi, le sujet prend son ancrage dans un lycée polyvalent « *Vous êtes proviseur(e)* ».

L'attendu « inscrire ses propositions dans un contexte » suppose de :

- Caractériser le lycée de centre-ville : population favorisée, effectifs EDS Maths SES importants, 14 points d'écart pour le choix d'une spécialité scientifique par une fille, 32 points d'écart pour le choix d'une spécialité humanité par un garçon. La répartition des orientations dans Parcoursup est différente selon les domaines d'études et selon la répartition filles/garçons.
- Les situer dans la perspective d'un conseil pédagogique. Cette synthèse s'adresse donc à des personnels de l'établissement, majoritairement enseignants, et a pour but de soumettre les propositions du président de l'instance (le proviseur) à leur réflexion.

Il cible le pilotage de l'établissement pour « *réduire les inégalités des chances entre les filles et les garçons* » qui doit s'incarner par des axes, leviers et mesures concrètes qui concernent « *les différents domaines d'activité de [votre] EPLE* ».

Le schéma ci-dessous permet de mettre en évidence des axes et leviers que les candidats pouvaient proposer, sans attendre, bien sûr, la présence de l'ensemble de ces axes.



La commande est précise : « rédiger une note de synthèse de 4 à 6 pages maximum », en vous aidant « des documents inclus dans le dossier et de vos connaissances personnelles ».

Le tableau ci-dessous synthétise les différents documents et leur utilisation possible.

Documents	Commentaires
<p>Document 1 : Code de l'éducation Conseil pédagogique (Diagnostic) Domaines</p>	<p>Contextualisation du sujet : Sujet historique, missions fondamentales de l'École celle de garantir l'égalité des chances des filles et des garçons.</p> <p>Code de l'éducation : mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'orientation, sensibilisation des personnels aux violences sexistes et sexuelles, contenu programme enseignement moral et civique, information et éducation à la sexualité dispensées dans les lycées, associer des associations de défense des droits des femmes, information sur la prostitution et la marchandisation du corps, formation des enseignants dans les INSPE</p>
<p>Document 2 : caractéristiques lycée XY Sur les choix de Spécialités et d'orientation Parcoursup</p>	<p>Caractéristiques du lycée XY, lycée centre-ville, population favorisée, effectifs EDS Maths SES importants, 14 points d'écart pour le choix d'une spécialité scientifique par une fille, 32 points d'écart pour le choix d'une spécialité humanité par un garçon.</p> <p>La répartition des orientations dans Parcoursup est différente selon les domaines d'études et selon la répartition filles/garçons</p>
<p>Document 3 : Extrait DEPP : Filles et garçons sur le chemin de l'égalité (p.8 ; 16-17) : taux de réussite aux examens</p>	<p>À la fin du collège, les filles ont un meilleur taux de réussite au diplôme national du brevet (DNB). Elles obtiennent de meilleurs résultats en français que les garçons mais moins bons en mathématiques. Elles ont également de meilleures connaissances en matière de citoyenneté.</p> <p>Les taux de réussite au baccalauréat sont meilleurs pour les filles qui, en outre, obtiennent davantage de mentions, quelle que soit la série.</p>
<p>Document 4 : Enquête confiance, iss, comparaisons internationales Conseil pédagogique</p>	<p>Sentiment de confiance plus prononcé chez les garçons. Sixième peu d'écart entre filles et garçons concernant l'année à venir (- 5,3 points)</p> <p>Seconde générale et technologique écart entre filles et garçons est le plus élevé (- 12,1 points).</p> <p>Seconde professionnelle l'écart est de - 9,7 points.</p> <p>Première année CAP, il atteint - 8 points.</p>

	<p>Probabilité de succès dans chaque EDS : différence de probabilité de réussite filles spé humanité et arts, les garçons ce sont les spés scientifiques.</p> <p>Indice de stéréotypie de sexe (ISS). Plus ISS est élevé plus fortes sont les relations stéréotypées.</p> <p>Comparaison internationale : France et 28 autres pays les filles sont meilleures pour la compréhension de l'écrit ; pour les mathématiques, les garçons devancent les filles. Les filles devancent les garçons en mathématiques en Finlande, Albanie, macao... Concernant Shanghai Singapour les filles ont le même niveau de performance en mathématiques. Constat qui n'est pas partagé par tous les élèves du monde (on peut s'interroger sur le contexte, éducation, les stéréotypes.)</p>
Document 5 : Conseil pédagogique	<p>30 ans de politiques éducatives question égalité filles garçons toujours saillant, mixité analysée comme une stratégie pour accéder à l'égalité, place centrale des stéréotypes comme légitimation des inégalités. Formation des acteurs du système éducatif, faire évoluer outils et méthodes vers davantage de mixité. Ne pas négliger la participation active de l'enfant.</p>
Document 6 : Résultats de l'enquête de climat scolaire et victimation auprès des lycéens pour l'année scolaire 2017-2018	<p>Les filles se sentent aussi bien que les garçons dans les établissements et ont une perception plus positive des règles scolaires. Toutefois, elles déclarent subir plus de violences à caractère sexuel. Les garçons, eux, subissent plus de violences physiques. Les filles se sentent autant en sécurité dans les établissements que les garçons mais moins aux alentours et dans les transports scolaires. Par ailleurs, elles ont moins confiance dans leur réussite scolaire, en particulier en mathématiques, que ce soit en sixième ou en seconde, tout en étant plus ambitieuses dans leurs orientations.</p>
Document 7 : Référentiel des enseignants	<p>Participer à la construction du parcours des élèves, éviter toute forme de dévalorisation, se mobiliser contre les stéréotypes et discriminations, promouvoir l'égalité filles garçons, accompagner les élèves dans leur parcours de formation.</p>
Document 8 : Les programmes d'enseignement et égalité	<p>Français : textes pour sensibiliser aux questions d'égalité filles garçons, Place des femmes dans la littérature.</p> <p>Mathématiques présenter des mathématiciens contemporains, physiques chimie place des femmes dans les sciences.</p> <p>Respect des différences en EPS.</p>
Document 9 : l'évaluation des établissements	<p>Présentation schématique de la procédure de l'évaluation d'un EPLE ainsi que des domaines.</p>
Document 10 : extrait du Bulletin officiel n° 11 du 17-3-2022 labellisation EPLE filles/garçons	<p>BO présentant les critères de labellisation Égalité filles/garçons pour le levier « Pilotage ». À l'échelle d'un établissement scolaire.</p> <p>Les autres leviers ne sont pas présentés : formation, politique éducative et vie scolaire, pratiques pédagogiques, partenariats et rayonnement.</p>
Document 11 : extrait du Bulletin officiel n° 8 du 24-2-2022	<p>Axes, priorités et thématiques du schéma directeur 2022-2025 de la formation des professeurs :</p> <p>Axe I : Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation : Former l'ensemble des personnels aux principes et valeurs de la République / Contribuer à l'égalité des chances et à lutter contre les inégalités scolaires, sociales et territoriales / Lutter contre toute forme de discrimination / Prévenir toute forme de violences dans le cadre scolaire et extrascolaire</p>
Document 12 : Note d'information DEEP sur les choix de Spécialités en lycée.	<p>À la rentrée 2020, les élèves de terminale précisent leur choix de parcours.</p>

	<p>La proportion de filles et de garçons dans les doublettes de terminale prolonge celle des choix de spécialités en première. Ainsi, près de neuf élèves ayant choisi « mathématiques et SI » ou « mathématiques et NSI » sur dix sont des garçons.</p> <p>La doublette « mathématiques et physique » demeure cependant largement masculine (64 %). À l'inverse, parmi les élèves ayant choisi « humanités et LLCER » et « humanités et SES » plus de huit sur dix sont des filles. Elles sont aussi surreprésentées dans les doublettes « LLCER et SES », « HGGSP et LLCER », et « HGGSP et humanités ».</p>
<p>Document 13 : Données DEPP sur l'orientation post bac</p>	<p>Après le collège, les filles s'orientent davantage en voie générale et technologique que les garçons, plus nombreux en voie professionnelle, en particulier en apprentissage.</p> <p>Que ce soit dans la voie générale, technologique ou professionnelle, les filles s'orientent moins vers les filières scientifiques, sauf celles liées au secteur de la santé.</p> <p>La part de femmes selon le domaine suit la tendance des orientations au cours du lycée.</p> <p>Dans chaque domaine, les femmes sont davantage inscrites en université que dans les autres voies, comparativement aux hommes.</p> <p>Les femmes sont plus diplômées que les hommes.</p>

Sur la forme, une note de synthèse doit prendre le temps d'analyser chaque document et d'en extraire les éléments au service de la démonstration souhaitée afin de répondre à la question posée telle que précisée ci-dessus. Il ne s'agit ni de compiler, ni de résumer, ni de paraphraser les documents. **Les références aux documents proposés pour la synthèse doivent être claires et explicites.**

2.2.3. Éléments de correction

Plusieurs niveaux de copie ont été identifiés qui peuvent être résumés ainsi :

- **Niveau 1 : Le candidat ne répond pas à la question posée :** pas de synthèse qui s'appuie sur les documents proposés car le propos est confus, peu organisé. Peu de propositions d'actions ou sans lien avec le sujet. Dans ce niveau, le sujet est souvent prétexte à un placage de connaissances, pas forcément en rapport avec le sujet ; les documents sont peu exploités ou juste paraphrasés pour certains. Le contexte est ignoré. Le devoir manque de structure. La réponse ne montre pas de projection du candidat dans la fonction de personnel de direction.

Pour atteindre le niveau supérieur, le candidat devra : lire plus attentivement le sujet, repérer les mots clés, rester ancré sur la problématique. Penser la structure de la réponse avant de commencer à rédiger. Mieux connaître le métier de chef d'établissement.

- **Niveau 2 : La réponse est partielle.** La synthèse est plutôt une accumulation de quelques éléments de documents, souvent descriptifs. Un ou deux axes de pilotage sont évoqués mais seulement traités de manière générale ; La dimension pédagogique n'apparaît pas, ce qui relève strictement du pilotage n'existe pas ou très peu. Le contexte est présent dans les grandes lignes. Des propositions d'action existent, en lien avec le sujet, souvent peu réalistes ou qui se réfèrent à un ou deux leviers « la réunion d'information à l'interne du lycée » par exemple. Les connaissances sont partielles ou approximatives, elles ne servent pas d'arguments. Le devoir est structuré et le propos est clair.

Pour basculer dans le niveau supérieur, le candidat devra : lire et analyser les documents proposés, pouvoir organiser une démonstration à partir de leurs idées principales pour répondre à la problématique du sujet, ancrer sa démonstration et ses propositions dans la réalité d'un établissement scolaire ; approfondir ses connaissances du système éducatif et sa projection dans le métier de chef d'établissement.

- **Niveau 3 : Le candidat répond aux attendus du sujet** : La synthèse prend appui sur l'ensemble des documents mis en relation de manière dynamique au service de la thématique posée. La référence aux documents du sujet sont claires. La presque totalité est utilisée. Les axes et leviers de pilotage sont diversifiés. Les propositions d'action sont concrètes, faisables et, pour partie, argumentées. Les connaissances sont variées (théoriques ou professionnelles) et au service des propositions. La connaissance d'un EPLE est visible. Le devoir est équilibré et structuré autour d'idées directrices bien identifiées.

Pour basculer dans le niveau supérieur, le candidat devra : Tendre vers une synthèse plus exhaustive. Diversifier ses connaissances personnelles et construire une réflexion personnelle pour argumenter la réponse.

Niveau 4 : La réponse est argumentée : la synthèse est complète avec une exploitation visible de tous les documents à laquelle s'ajoutent des connaissances diversifiées et référencées. Le pilotage est présent et s'appuie des leviers dans différentes dimensions de l'activité d'un lycée. La recherche de l'adhésion des personnels de l'établissement (enseignants, CPE) voire du bassin (liaison collège- lycée) est réaliste et argumentée. Les pistes d'action sont développées, pertinentes et discutées (des limites sont identifiées et une temporalité est évoquée). Le devoir est structuré autour d'idées directrices et d'une réflexion personnelle. Le devoir met en évidence une réelle projection dans le métier de personnel de direction.

2.2 Bilan des prestations

2.3.1 Bilan qualitatif

- En référence aux attendus de l'épreuve :
 - Rédiger et structurer la synthèse en faisant référence à l'ensemble des documents proposés : Les correcteurs soulignent la bonne préparation des candidats. Globalement, les candidats ont bien compris le sujet et maîtrisent l'exercice de la note de synthèse, avec des copies souvent bien structurées et une exploitation correcte des documents. Cette partie est jugée comme la partie la mieux réussie. Certains correcteurs y voient la preuve que la nature de l'épreuve est mieux comprise.
 - Inscrire ses propositions dans un contexte ; L'analyse du contexte a été jugée partielle et apparaît comme l'attendu le moins réussi. Le caractère polyvalent du lycée notamment a été évacué ; il aurait pu permettre d'identifier des leviers et propositions moins convenus.
 - Analyser et comprendre la problématique du sujet ; répondre à la question posée : La thématique de l'égalité des chances entre les filles et les garçons a été majoritairement comprise et s'est révélée apparemment porteuse de sens pour les candidats. Toutefois, la commande n'étant pas celle d'une dissertation, ce thème doit servir la note de synthèse et, bien sûr, les questions professionnelles posées à sa suite, à savoir la définition des axes et leviers de pilotage. Ceux-ci devaient balayer différentes dimensions (cf. supra : schéma « axes et leviers »). Cet attendu a majoritairement posé problème aux candidats selon les correcteurs qui précisent « l'exploitation des documents dans une structuration autour d'idées directrices qui relève de

compétences d'enseignants est plutôt bien réussie. Cependant, la mise en perspective de ces idées et le rôle de pilote stratégique avec la définition d'axes est bien souvent très insuffisant ». « *Beaucoup de copies peinent à investir le rôle stratège du chef d'établissement et à impulser une politique, se contentant trop souvent d'une description désincarnée des actions à mener, avec des listes injonctives ("il faut... on doit...")* » ; « *les meilleurs candidats ont fait preuve de stratégie pour engager les équipes dans la réflexion ... et dans l'action* ».

C'est bien cet attendu qui différencie la réponse d'un enseignant de celle d'un futur cadre. Trop de copies révèlent encore des difficultés à se projeter dans la mission d'un personnel de direction. Les meilleurs candidats ont envisagé l'évaluation de ces axes et leur régulation dans le temps.

- Montrer sa connaissance du système éducatif et sa capacité à se situer dans l'environnement professionnel

Les connaissances ne sont pas jugées insuffisantes mais n'apparaissent pas non plus dans les points forts majoritairement relevés dans les copies. Elles sont toutefois un gage de réussite ; la connaissance d'un EPLE dans toutes ses activités et tous ses personnels est a minima indispensable.

- Proposer des pistes d'action opérationnelles et pas seulement une paraphrase des documents institutionnels présentés

Enfin, les pistes d'action sont assez hétérogènes, faute de temps ou faute d'idée.

Comme le précise un correcteur « *Certains candidats ont surdéveloppé la partie analyse en faisant beaucoup de citations d'éléments des documents du sujet, et souvent sans réelle analyse. En conséquence ils ont sous-développé la partie sur les actions concrètes, par manque d'espace (pour respecter les 4 à 6 pages)* ». Dans sa réponse, le candidat doit aussi faire preuve de stratégie afin de conserver du temps et de l'espace dans sa copie pour rendre une production équilibrée.

Les pistes d'action sont souvent identiques, génériques et manquent d'originalité ou de lien avec le terrain. Peu de candidats proposent une évaluation ou un calendrier d'action à court, moyen et long terme.

La réunion d'information à destination des professeurs principaux ne suffit pas. Les correcteurs notent « *beaucoup de candidats se sont focalisés sur la question de l'orientation et des choix de spécialités, au détriment de la question du climat scolaire. De nombreux poncifs sur les valeurs de la République, en tant que références théoriques sans que jamais elles ne soient incarnées* ».

- Maîtriser parfaitement la communication écrite

La forme (syntaxe, orthographe, écriture) est très majoritairement jugée satisfaisante. Les malus possibles pour sanctionner cette dimension ont été très peu utilisés. Le jury a toutefois sanctionné les copies montrant trop de fautes, incompatibles avec la fonction de cadre de l'éducation nationale. Le candidat doit savoir gérer son temps pour répondre à toutes les questions posées de manière équilibrée (sans négliger les propositions d'action par exemple) mais aussi permettre une relecture de la copie afin de procéder aux corrections d'éventuelles fautes ou maladresses.

- Les principales erreurs commises
 - Compiler des extraits paraphrasés des documents proposés ou bien les interpréter avec des erreurs ; par exemple : la note DEPP comprise comme un élément s'appliquant au contexte du lycée.
 - Se contenter de citer les documents sans les relier aux axes de pilotage ou sans qu'ils servent à alimenter une réflexion.
 - Adopter un langage convenu avec des généralités sur le système éducatif, en ignorant le contexte.
 - Réciter des injonctions institutionnelles sans questionner la place et l'action possible d'un personnel de direction sur le thème du sujet.

- Résumer les axes et leviers de pilotage à une liste de tâches (réunir les enseignants, mieux orienter les jeunes filles...) parfois sans lien explicite avec la question (mise en place de devoirs faits en seconde).
- Énumérer les pistes d'action sans justification ou mise en lien. L'importance de la formation des enseignants est, par exemple, souvent mentionnée : pourquoi ? comment ? pour qui ? par qui ?
Le « comment » faire est souvent oublié dans certains devoirs.
- Montrer une méconnaissance du système dans lequel s'inscrit l'action d'un chef d'établissement : rôle de l'équipe de direction, place des inspecteurs pédagogiques, place des parents...
- Répondre à la question dans sa fonction actuelle de candidat, exemple : ne proposer que des leviers et actions dans une discipline précise ou qui concernent seulement la vie scolaire.
- Sur la forme : un devoir rédigé avec des tournures de phrase familières ou des abréviations qui, parfois, ne veulent pas dire la même chose selon les académies.

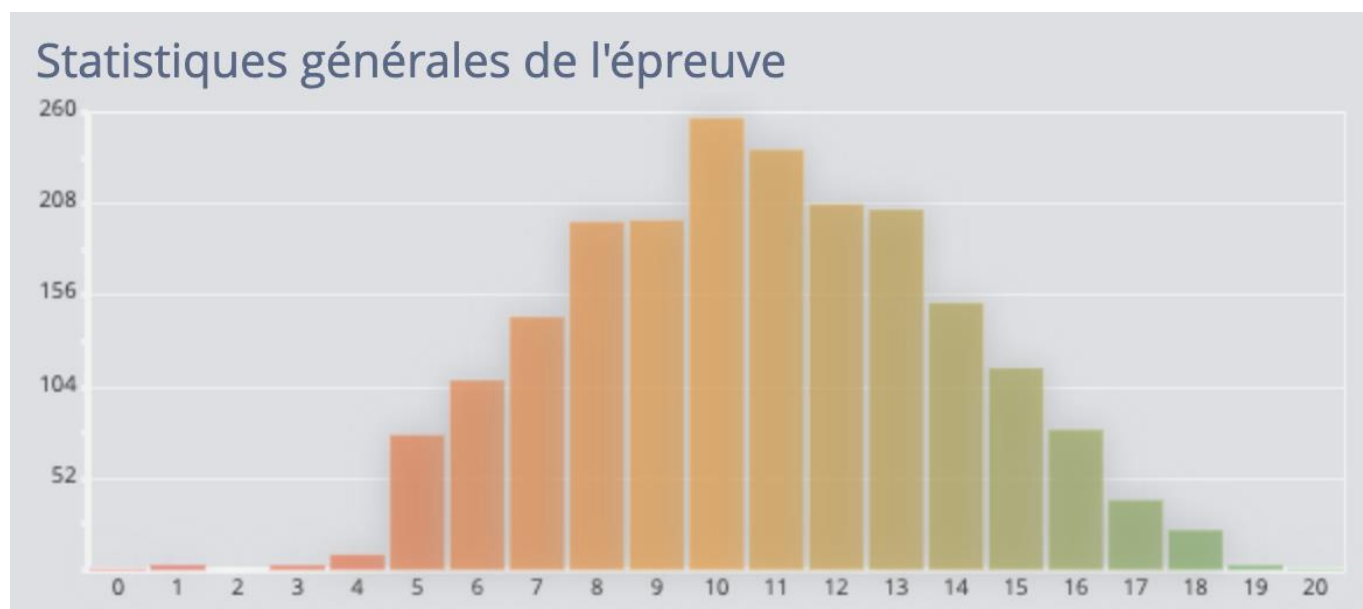
2.3.2. Bilan quantitatif

Les résultats de l'admissibilité :

Moyenne	11,15 (10,40 en 2024)
Médiane	11,10
Note la plus haute	20
Note la plus basse	0 (1)
Écart type	3,16

La répartition des copies :

Barre d'admissibilité = 10,2 / 20



2.4 Conseils de préparation

Les remarques inscrites dans le rapport de la session 2024 restent totalement d'actualité. Les correcteurs ont tous souligné l'importance d'une préparation spécifique à cette épreuve écrite. L'inscription à une formation académique, lorsqu'elle existe, constitue une première étape dans la préparation du concours mais aussi pour la projection dans le métier de personnel de direction. La lecture et l'analyse du rapport de jury est un préalable incontournable. Quelle que soit la modalité de préparation (individuelle, collective, en centre de formation, etc.), le candidat doit :

- ✓ **S'entraîner.**

S'entraîner à rédiger (en écrivant à la main car l'écriture doit être lisible), à lire en temps contraint, à discriminer les idées fortes en relation avec un thème précis.

C'est la seule façon d'apprendre à gérer son temps (les cinq heures pour rédiger), à se donner des repères de temps pour comprendre la commande, lire les documents, choisir, commencer à rédiger, relire, etc. Des écrits d'entraînement sont nécessaires et doivent être soumis à des formateurs, chefs d'établissement ou autres collègues candidats.

✓ **Connaître.**

La connaissance solide du système éducatif est soulignée comme un réel facteur de discrimination entre les candidats.

- Connaissance et compréhension des enjeux du système éducatif et des textes régissant l'actualité éducative et de l'EPLE ;
- Compréhension de l'organigramme fonctionnel d'une gouvernance nationale et académique et des services ;
- Connaissance réelle du fonctionnement de tous les types d'établissement scolaire (collège, lycées GT et professionnels), rôle des instances, identification des personnels et partenaires, ancrage dans un bassin, calendrier d'une année scolaire ;
- Attention soutenue à l'actualité, aux réformes en cours, aux dispositifs existants et aux indicateurs de mesures internationaux.

- ✓ **S'engager.** Le troisième point souligné est l'engagement avec l'idée d'une réelle projection dans le métier qui nécessite de sortir de sa fonction actuelle. Des connaissances personnelles voire des propositions innovantes sont attendues ; quelques correcteurs incitent même les candidats à oser une touche personnelle.

A cette fin, le jury juge nécessaire que le candidat puisse rencontrer des personnels de direction de différents types d'établissement, s'immerger même dans les EPLE pour en observer les différences de fonctionnement et de management, en définir les leviers de pilotage.

Cela permet aussi de confronter ses représentations de candidat à la réalité et aux exigences du terrain.

La première des choses étant d'abord de s'investir dans la vie de son établissement, de s'engager dans les instances, d'y prendre des responsabilités ; cela permet de bien les comprendre.

Enfin, une veille informationnelle individuelle ou collective tout au long de l'année de préparation est incontournable.

3. L'ADMISSION

Les candidats admissibles ont été convoqués entre le 7 et le 18 avril 2025 au SIEC à Arcueil et, pour ceux exerçant dans les académies ultramarines, soit à La Réunion soit en Guadeloupe à partir du 31 mars.

Les attendus et les résultats de la session sont rappelés et analysés ci-après. Le rapport s'appuie également sur les bilans établis par les commissions d'interrogation pour formuler des conseils et des recommandations aux futurs candidats.

3.1 Les attendus relatifs à l'épreuve d'admission

L'épreuve orale d'admission du concours est définie par l'arrêté du 3 août 2021 qui en fixe le déroulement et en précise l'objectif :

« L'épreuve prend appui sur le dossier de présentation, non noté, établi par le candidat. Elle débute par un exposé du candidat portant sur son parcours professionnel et mettant l'accent sur les compétences acquises qui doivent lui permettre d'appréhender et exercer les missions et les responsabilités confiées aux personnels de direction des établissements publics locaux d'enseignement.

Cet entretien comporte des mises en situation. Il doit permettre au jury d'apprécier les motivations et les capacités de réflexion du candidat, notamment en matière de gestion des ressources humaines et de déontologie.

L'entretien permet également d'évaluer les compétences managériales du candidat ainsi que son aptitude à mettre en œuvre des réformes.

Durée de l'exposé : dix minutes maximum.

Durée de l'entretien : cinquante minutes maximum.

Coefficient 2. »

Compte tenu de la sélectivité de l'épreuve écrite (barre à 10,2/20, un peu plus d'un candidat retenu sur deux ayant composé), la seconde épreuve du concours donne à chaque candidat admissible une chance réelle de réussir. Le coefficient 2, qui montre l'importance de cet oral, permet tout à fait de compenser un résultat moyen à l'écrit, pour les candidats proches de la barre d'admissibilité ou, *a contrario*, peut atténuer le gain d'une performance écrite qui, à elle seule, ne peut rendre compte de toutes les capacités nécessaires pour exercer une fonction de personnel de direction et ne permet pas d'atteindre la barre d'admission.

Pour garantir l'objectivité de l'évaluation, dans le respect de l'égalité de traitement et de l'équité dues aux candidats, le résultat de l'épreuve écrite et le rang d'admissibilité ne sont pas portés à la connaissance des membres des commissions d'interrogation.

Partagés par l'ensemble des membres du jury réunis en amont de l'épreuve, les attendus sont nombreux et variés et peuvent se décliner à partir de trois composantes : le dossier, l'exposé et l'entretien.

Le dossier élaboré par le candidat est mis à la disposition du jury avant l'audition. La commission en prend connaissance avant de recevoir le candidat. Pour autant, s'il n'est pas évalué, il permet une « prise de contact » avec le candidat, au travers des deux éléments essentiels qui le constituent : un *curriculum vitae* (CV) et une lettre de motivation. Les différents documents doivent témoigner des activités, des expériences et des formations qui ont permis la construction d'un parcours et d'un projet. Ils doivent également refléter l'implication dans la vie d'un établissement et la capacité à se projeter dans une fonction d'encadrement. Des activités et engagements hors cadre professionnel peuvent aussi enrichir la candidature. Les choix opérés parmi toutes les expériences vécues, par exemple la

visite de quelques établissements et leurs équipes, témoignent déjà d'une capacité à se projeter dans les missions futures.

L'exposé de 10 minutes, durant lequel le propos n'est pas interrompu, permet au candidat de préciser, mettre en perspective et enrichir les informations apportées par le dossier – sans se limiter à une simple redite. Il s'agit pour le candidat de valoriser son parcours dont il s'attachera à montrer la richesse, en soulignant les compétences acquises et transférables. L'exposé offre aussi au candidat l'occasion d'explicitier son projet professionnel orienté de manière prospective, en évitant toute artificialité, vers les missions des personnels de direction.

Tout en maîtrisant son temps d'intervention, qui en aucun cas ne peut excéder 10 minutes, le candidat doit faire preuve de qualités d'élocution, de communication et de conviction. La force de conviction du propos repose, en particulier, sur la capacité du candidat à le structurer et à proposer une mise en perspective avec les compétences attendues d'un personnel de direction. Dans tous les cas, la récitation d'un texte préparé en amont est à proscrire. Pour éviter cet écueil, les candidats ont été informés préalablement au déroulement de l'épreuve et par écrit de la consigne selon laquelle aucun document ne serait autorisé en salle d'interrogation³.

L'entretien professionnel ne se réduit pas à un simple contrôle de connaissances. Bien au contraire, les connaissances ne prennent sens que si elles sont mobilisées pour appuyer une argumentation ou justifier le choix d'une décision proposée et discutée avec les membres du jury. En effet, l'entretien vise à évaluer la capacité à mettre en valeur et à utiliser les savoirs acquis pour se projeter dans une fonction et des situations qui nécessitent écoute, prise de recul et réflexion. Ces capacités sont au cœur des échanges et du dialogue avec les membres de la commission qui, à travers les réponses apportées aux questions et aux mises en situation, doivent apprécier les qualités argumentaires du candidat, l'originalité et la pertinence de son positionnement.

3.2 Les résultats de l'admission

Sur les 1 254 candidats admis à passer l'épreuve orale à l'issue de l'épreuve écrite, 1 174 ont été auditionnés⁴. La moyenne générale de l'épreuve d'admission s'élève à 12,24/20 soit 0,26 point de plus que lors de la session 2024. Elle témoigne de la qualité des prestations d'une majorité des candidats dont l'excellence a, de façon exceptionnelle, conduit quelques commissions à attribuer la note maximale de 20. A l'extrême inverse, le jury a attribué quelques notes très basses à des candidats dont la prestation révélait, au-delà d'une impréparation, une posture inappropriée et des propos mettant en doute leur perception des valeurs qu'un personnel de direction se doit d'incarner.

Notes	Nombre de candidats	Cumul
Moins de 6	30	30
De 6 à 7,99	138	168
De 8 à 9,99	213	381
De 10 à 11,99	192	573
De 12 à 13,99	186	759
De 14 à 15,99	182	941
De 16 à 17,99	138	1079
De 18 à 20	95	1174
TOTAL	1174	1174

³ La consultation de documents personnels est toutefois autorisée jusque dans la salle d'attente.

⁴ Des candidats ont renoncé au bénéfice de l'admissibilité ou n'ont pas été en mesure de se présenter le jour de leur convocation.

La note la plus basse obtenue à l'épreuve d'admission par un candidat admis en liste principale est de 10,2. Les candidats ayant obtenu une note supérieure ou égale à 13,025, au regard du coefficient de l'épreuve (coeff. 2), étaient positionnés de manière favorable, quelle que soit leur note à l'écrit. Le jury relève, comme chaque année, que certains candidats les moins bien positionnés à l'issue de l'admissibilité obtiennent, grâce à une excellente note à l'oral, un classement favorable parmi les admis.

En revanche, certaines prestations révèlent un manque de connaissances, un positionnement insuffisamment réfléchi, voire un potentiel très éloigné des attendus, ce qui conduit les commissions, dans le respect des exigences de l'institution, à évaluer négativement les candidats concernés. C'est le cas des admissibles qui obtiennent une note inférieure ou égale à 6. Tous ces candidats qui, à travers leurs réponses aux questions et mises en situation proposées par le jury, n'ont pas fait la démonstration de leur capacité à entrer pleinement dans les missions d'un personnel de direction, sont de fait évalués d'une façon qui interdit la réussite au concours. L'enjeu de ce processus est bien de sélectionner des personnels en capacité d'assumer des missions de personnel de direction à la rentrée scolaire suivante.

600 postes étaient offerts au concours de la session 2025. Tous ont été pourvus (rendement de 100 %), la barre d'admission s'établissant à 12,42/20 (12,15 en 2024, 12,36/20 en 2023) pour un taux de réussite de 28,99%⁵. Le major de la promotion, un candidat, obtient la note globale (moyenne des deux épreuves coefficientées) de 19,27/20 (la majeure 2024 avait obtenu une moyenne de 19,44/20).

Une liste complémentaire de 30 candidats a été arrêtée, le dernier inscrit obtenant une note globale de 12,16, résultat qui reste dans la proximité de la barre d'admission.

Ces résultats s'inscrivent dans une continuité certaine, par rapport aux sessions antérieures. La qualité des candidats permettant de pourvoir tous les postes, comme précisé précédemment, les variations observées sont liées aux fluctuations du nombre de postes dans un contexte où la baisse du nombre de candidats se poursuit :

SESION	NOMBRE DE POSTES	TAUX DE REUSSITE
2025	600	28.99
2024	640	27.66
2023	650	24.48
2022	605	24.04
2021	560	18.2
2020	600	19.77
2019	650	19.3
2018	700	22.7

Enseignants 1er degré*	29,5%
Enseignants 2d degré	30,3%
Personnels d'éducation et d'orientation	36,4%

* Dont directeurs d'école, d'établissement spécialisé ou SEGPA

⁵ Taux de réussite : nombre d'admis en liste principale/nombre de présents à l'épreuve écrite.

Lors de l'inscription au concours, 920 candidats (37.8% des présents) avaient déclaré faire fonction de personnel de direction (34.8% en 2023) ; ils représentent 37.9% des admis et leur taux de réussite de (41.2% pour les personnels enseignants et 41,7% pour les personnels d'éducation) démontre une nouvelle fois que, loin de leur être défavorable, le concours permet aux personnels faisant-fonction de valoriser leur expérience en l'intégrant dans une réflexion qui les projette dans une nouvelle étape de leur parcours professionnel. De la même façon, les candidats assumant des missions de directeur d'école obtiennent un taux de réussite de 33,3%.

Pour autant, faire fonction ne garantit pas la réussite au concours. Certains faisant-fonction n'ont visiblement pas eu le temps de préparer le concours, sans doute en raison de la charge de leur activité professionnelle en établissement, situation qui ne permet pas toujours de trouver la distance nécessaire à la réflexion sur le métier.

3.3 Analyse des prestations et conseils aux candidats

3.3.1 Compréhension des attendus de l'épreuve par les candidats

Le format de l'épreuve orale est globalement maîtrisé.

D'une manière générale, les candidats connaissent bien le déroulement et les deux étapes de l'épreuve orale, et ont bien compris ce qui était attendu d'eux, tant sur la forme que sur le fond. Une grande majorité d'entre eux propose au jury une analyse structurée de leurs compétences, mises en regard des missions d'un personnel de direction.

De nombreux candidats ont réfléchi à leur projet professionnel et les réponses qu'ils ont formulées ont été précises et cohérentes. L'exposé est conforme aux attendus et, durant l'entretien, la posture adaptée.

L'attitude du candidat, le langage non verbal, les choix vestimentaires montrent que les attendus de l'épreuve sont globalement intégrés.

Pour certains candidats, cette connaissance formelle de l'exercice se traduit toutefois par une compréhension inégale des attendus, notamment en termes d'analyse et de recul, et de réactivité face à certains questionnements. Pour ceux-là, il s'agit essentiellement d'une représentation erronée du métier de chef d'établissement.

Une minorité de candidats éprouve des difficultés à transposer les compétences acquises dans leur vécu professionnel dans les fonctions de chef d'établissement. Dans ce cas, les propos du candidat restent trop centrés sur le métier d'origine.

A l'inverse, la prestation de candidats ayant réussi à se détacher du contenu de leur dossier de reconnaissance des acquis, pour apporter au jury des éléments d'éclairage saillants, a été appréciée.

3.3.2 La préparation des candidats à l'épreuve orale

Les commissions de jury témoignent de la bonne préparation du concours par les candidats, dans leur grande majorité des prestations. Les préparations académiques sont fréquemment citées comme permettant aux candidats de maîtriser le temps de l'exposé et les connaissances et compétences attendues au cours de l'entretien.

Les candidats les mieux préparés ont travaillé selon plusieurs modalités parfois cumulées : préparation proposée par l'académie, rencontres et échanges approfondis avec des personnels de direction d'établissements divers, afin de connaître les situations auxquelles ils sont confrontés chaque jour et les rendez-vous institutionnels annuels, lecture du rapport de jury et d'ouvrages sur le système éducatif et le fonctionnement d'un EPLE, prise de connaissance attentive des textes des réformes en

cours, prise en compte de données statistiques, suivi régulier de l'actualité du monde de l'éducation nationale.

Les meilleurs candidats également ont montré un investissement important pour actualiser leurs connaissances. Cela leur a permis d'adopter une attitude réflexive et de montrer leur capacité à prendre de la hauteur lors de l'entretien.

Les commissions de jury ont en particulier relevé le travail mené sur la connaissance de l'EPLE. Elles notent également un investissement particulièrement conséquent pour les personnels issus du premier degré et une volonté d'acculturation tout à fait remarquable pour les meilleurs candidats.

Cependant, le jury fait également le constat du défaut d'approfondissement des connaissances de certains postulants. Ils ne maîtrisent pas suffisamment le fonctionnement du système éducatif, les réformes en cours ou l'actualité de l'École. Et, quand les réformes sont connues, leur sens et leurs enjeux ne sont pas interrogés. Il en est de même des enjeux des missions du chef d'établissement qui ne sont pas toujours bien cernés. La mission de premier pilote pédagogique n'est en particulier pas réellement comprise et utilisée dans les éléments de démonstration.

La projection attendue des candidats dans les missions d'un personnel de direction, à partir des mises en situation, se révèle alors difficile à réaliser pour une partie d'entre eux.

Une autre difficulté relevée concerne la limitation des connaissances du candidat au contexte professionnel qui lui est propre. Il peut en être ainsi des candidats du réseau AEFÉ qui gagneraient à renforcer leurs connaissances des réalités hexagonales ou de certains personnels faisant-fonction qui ne voient le système éducatif et le fonctionnement d'un EPLE qu'à travers le prisme de l'établissement dans lequel ils exercent. Le défaut de réflexion sur le métier de chef d'établissement et d'appréhension systémique de l'institution les dessert. Par ailleurs, certains d'entre eux témoignent d'une connaissance imprécise de leur environnement immédiat : population, indicateurs, contexte, missions peu définies.

Enfin, certaines commissions de jury ont signalé l'audition de candidats qui se sont présentés sans avoir aucunement préparé l'épreuve d'admission. Ne possédant pas les connaissances relatives au système éducatif, à ses enjeux, aux réformes en cours, aux métiers de la direction d'établissement et au fonctionnement d'un EPLE, l'exercice s'est révélé hors de leur portée.

3.3.3 Conseils généraux aux candidats

Le dossier

Composé d'un CV et d'une lettre de motivation, il permet au jury de préparer l'audition du candidat ; il est donc important de le construire avec la plus grande précision. Son élaboration offre au candidat l'occasion de réfléchir sur son parcours et ses motivations réelles, et ainsi de préparer son oral.

Il est un support dont le jury se saisit pour « faire connaissance » avec le candidat et identifier les premières questions qu'il pourra poser, en se basant sur les domaines, compétences et connaissances évoqués dans le contenu du dossier.

Les principales qualités relevées dans les prestations des candidats :

Un dossier sérieusement préparé réunit plusieurs qualités. Il est structuré, concis et reflète une bonne maîtrise de la langue (accessoirement de la bureautique). Il fournit des éléments et met en valeur le parcours du candidat de façon sincère, mais personnelle. Les dossiers de qualité permettent de cerner la capacité réflexive et l'engagement. En ce sens, ils constituent un appui intéressant pour le jury qui peut ainsi percevoir la valeur de l'investissement des candidats dans le travail de rédaction.

Le jury apprécie les productions des candidats qui proposent un dossier composé d'un CV clair et bien construit, ainsi qu'une lettre de motivation simple et claire. Certains candidats ont très bien valorisé leur parcours professionnel. Les meilleurs dossiers présentent un fil conducteur qui témoigne du

parcours du candidat et de sa capacité à faire le lien entre les compétences acquises dans le cadre d'expériences variées et les attentes des métiers des personnels de direction.

Certains candidats maîtrisent l'exercice technique du CV : présentation structurée, claire et lisible, choix pertinent d'expériences et valorisation de compétences à dessein. Les CV les plus pertinents ne sont toutefois ni formatés, ni fantaisistes et permettent aux candidats de valoriser la singularité de leur parcours. Le CV peut également être parfois présenté comme un sésame qui amène logiquement au contenu de la lettre de motivation.

Les meilleures lettres de motivation respectent le nombre imparti de pages et font apparaître les compétences transférables aux fonctions de personnel de direction. Elles témoignent d'une montée en compétences progressive et d'une prise de hauteur réaliste et sincère par rapport aux fonctions actuellement occupées.

Les bons dossiers témoignent enfin d'une maîtrise des enjeux du système éducatif. La lettre de motivation, plus particulièrement, les intègre au regard de l'expérience du candidat avec une projection réaliste dans les métiers de personnels de direction.

Certains candidats ont bien saisi l'objectif de la lettre de motivation et ont parfaitement réussi à expliciter leur projet professionnel de devenir personnel de direction en procédant à un choix et une analyse méthodique des missions occupées et en les mettant intelligemment en regard de celles projetées en tant que futur personnel de direction.

Les principaux écueils relevés

Les dossiers qui manquent de concision et comportent des répétitions posent souvent problème. Les activités décrites ne font par exemple pas le lien avec des compétences transférables vers les fonctions des personnels de direction. Les enjeux du système éducatif sont absents ou décrits avec des formules généralistes et convenues comme « *œuvrer pour la réussite des élèves* », parti pris noble, s'il en est, mais qui doit absolument être illustré.

Autres faiblesses constatées, les dossiers contiennent essentiellement des présentations énumératives et descriptives. Au niveau du CV, on retrouve des informations cumulées et juxtaposées chronologiquement, sans mise en relation des transférables avec le métier visé. S'agissant de la lettre de motivation, la présentation reste superficielle avec des énumérations longues dont on ne perçoit ni l'intérêt ni le sens.

L'effet catalogue est en effet préjudiciable. L'organisation chronologique autocentrée, la somme de généralités ou encore l'énumération d'actions sont à proscrire. Les candidats retraçant simplement leur parcours et n'évoquant pas la projection dans la fonction postulée, manifestent par là une absence de mise en perspective.

De même, un dossier incomplet ou imprécis, qui conduit les examinateurs à se questionner sur certains des éléments allégués, est à éviter. On peut citer à titre d'exemple les périodes n'apparaissant pas dans le CV ou des imprécisions sur les temps d'exercice dans certaines fonctions.

Certains CV sont par ailleurs peu clairs dans leur construction et se révèlent trop compliqués à lire. Il devient alors difficile pour le jury de saisir le parcours du candidat. L'accumulation d'informations, parfois contradictoires et sans tri judicieux, qui traduit le souhait de tout faire figurer dans son CV, est également contre-productive.

Certaines lettres de motivation reprennent trop les éléments du CV sans apporter d'éléments supplémentaires. Or CV et lettres de motivation sont des pièces du dossier qui doivent être complémentaires (et non similaires), l'un doit renvoyer à l'autre et réciproquement.

Une lettre de motivation ne saurait être un simple récit des activités professionnelles ou du parcours personnel sans mise en perspective avec les fonctions envisagées. La syntaxe et la construction de ce document doivent être soignées et permettre une lecture aisée.

Le jury a fait le constat que la lettre de motivation de certains candidats s'apparentait davantage à un rapport d'activité sans mise en perspective de leur expérience. Le cheminement personnel du candidat et les aspirations qui motivent sa candidature aux métiers des personnels de direction sont insuffisamment développés.

Les moins bons dossiers montrent une lettre de motivation qui n'est qu'une suite de considérations sur les valeurs de l'École ou l'évocation d'une succession de champs attendus sans mises en perspective : « *valeurs de la République* », « *bien-être* », « *lutte contre les déterminismes* ». De nombreux candidats mentionnent l'apport des sciences cognitives, mais sont finalement peu à l'aise avec la maîtrise de cet apport et ses effets sur les apprentissages.

Enfin, le jury précise que certains dossiers abusent de phrases ou expressions toutes faites telles que « *je sais ce que je dois à l'École* », « *la solitude du décideur* », « *la co-éducation positive* », « *ne pas travailler avec mais ensemble* », « *le travail en projet fait partie de mon ADN* »... qui sont donc à éviter.

L'exposé

Tout personnel de direction est amené, dans l'exercice quotidien de ses activités, à s'exprimer devant un public pour présenter un projet, expliciter un dispositif ou encore dresser un bilan. Dans toutes ces occasions, il doit montrer des qualités de communication, d'assurance, de conviction, ainsi qu'une capacité à s'exprimer sans lire un support écrit, mais en entrant en relation avec ses interlocuteurs par le regard, en soutenant son attention par la modulation de sa voix ou de son ton et par la clarté de sa démarche. Outre le contenu de l'exposé, toutes ces compétences sont évaluées et appréciées par le jury.

Les principales qualités relevées dans les prestations des candidats en réussite

Le bon candidat adopte une attitude professionnelle, sérieuse, et fait montre d'une bonne gestion de son stress.

La qualité de construction de l'exposé est une base de travail indispensable, de même qu'une approche thématique ou par compétences est appréciée. Le propos s'organise autour des compétences acquises et des compétences transférables, illustrant une projection réelle dans le métier de personnel de direction.

L'exposé ne se résume pas à la reprise des éléments du dossier, il doit apporter des éléments nouveaux par rapport à la lettre de motivation.

Les meilleures prestations correspondent à des exposés problématisés, tenant compte de l'actualité du système éducatif, valorisant la personnalité du candidat, son parcours et surtout ses motivations. L'authenticité est le point fort le plus remarquable et le plus apprécié.

Certains candidats ont réalisé d'excellentes présentations. Sur la forme, ils ont respecté le temps imparti, structuré et rythmé leur propos, adopté une fluidité de la parole et utilisé le ton juste avec une voix posée, témoignant d'une aisance à l'oral. Sur le fond, les candidats ont choisi des éléments pertinents de leurs parcours et construit une argumentation qui visait à démontrer au jury la cohérence de leur démarche d'évolution professionnelle dans une logique de construction progressive de leur projet avec réalisme et conviction.

Les principaux écueils relevés par le jury

De nombreuses remarques du jury indiquent que l'absence de notes devant les yeux du candidat pouvait provoquer un effet récitation chez certains, allant jusqu'à provoquer des trous de mémoire. Il convient donc de s'entraîner sérieusement avant l'épreuve qui constitue un exercice classique, loin d'être insurmontable.

Les principaux écueils mentionnés par les commissions de jurys portent à la fois sur la forme et le fond de l'exposé.

Sur la forme : il s'agit d'exposés non structurés, sans annonce de plan ou sans respect du plan annoncé.

Le candidat, plutôt que d'exposer ses observations et analyses, les récite, parfois sans regarder les membres de la commission de jury. L'exposé est présenté sans nuance, sur un ton monocorde. Les candidats qui sont les moins parvenus à gérer leur stress ont été victimes de trous de mémoire et n'ont pas réussi à reprendre le fil de leur propos.

Dans quelques rares cas, le temps alloué à l'exposé n'a pas été maîtrisé, contraignant le jury à interrompre ces candidats.

Sur le fond : l'exposé se limite à un récit de l'expérience professionnelle du candidat qui peut éprouver des difficultés à se dégager de sa propre expérience.

Dans d'autres cas, l'exposé reprend le contenu du dossier sans transposition dans les missions d'un personnel de direction.

Les candidats les moins convaincants utilisent des termes non maîtrisés qu'ils ne sont pas en mesure d'expliquer lors de l'entretien (management, leadership, pilotage, politique pédagogique ET éducative, compétences.).

Quelques exposés sont déstructurés, présentés sur le mode de la conversation, sans problématisation, sans projection dans le métier envisagé. Pour d'autres, l'accès à des fonctions de personnel de direction est présenté comme le juste aboutissement d'un investissement dans les métiers exercés précédemment, ce qui ne constitue pas, en soi, un argument construit.

L'entretien

L'entretien est conçu comme étant un véritable temps d'échange entre professionnels, caractérisé par l'attitude bienveillante des commissions de jurys. Il est attendu que le candidat se positionne déjà dans une posture de personnel de direction. S'il prend appui sur l'exposé, l'entretien permet aussi d'aller plus loin ; certains candidats dont l'exposé était peu convaincant se sont révélés très pertinents au cours des échanges. Il est donc essentiel pour le candidat de rester entièrement impliqué et concentré tout au long de l'épreuve. Comme l'ont précisé plusieurs commissions de jury, « *la course dure cinquante minutes, rien ne se joue sur une seule réponse !* ».

Les principales qualités relevées dans les prestations des candidats en réussite

La capacité d'interaction avec le jury est la qualité la plus appréciée.

Les candidats qui arrivent à entrer en communication avec le jury, à développer leurs réponses, à se corriger quand ils se rendent compte que leur réponse ne convient pas, rendent l'entretien très vivant. Les qualités de *leadership* sont particulièrement visibles lors de l'entretien. La précision du vocabulaire fait la différence entre les candidats : les noms des dispositifs, le sens des sigles, les références précises constituent autant d'éléments qui sont le signe de connaissances intégrées par les candidats et maîtrisées.

Les bons entretiens sont finalement des échanges dialogués et fluides avec le jury, de pair à pair. Les candidats ont été capables de montrer leur connaissance fine du système éducatif et leur capacité à analyser, à comprendre et agir dans le cadre de situations parfois complexes dont la réalité du terrain foisonne. Loin d'être désarçonnés par les questions du jury, ils ont pris le temps de s'assurer de la bonne compréhension des questions ou des situations proposées, avant d'apporter leur réponse. Cela montre une capacité d'écoute et de sang-froid, en particulier pour agir dans des situations de crise.

Les candidats les plus convaincants démontrent des connaissances solides et une bonne compréhension des enjeux de l'évolution du système éducatif. Ils répondent avec précision aux questions posées. Ils étayent leurs réflexions et leurs réponses par des connaissances liées à des lectures (rapports de l'inspection générale, état de la recherche...).

Les candidats capables d'articuler une proposition opérationnelle avec son contexte réglementaire et déontologique voient leurs réponses valorisées.

D'autres aptitudes sont également remarquées : capacité à élargir ses connaissances aux environnements professionnels non directement pratiqués, capacité à décider et à donner une juste

place au travail collaboratif, connaissance maîtrisée des outils de pilotage au service de la prise de décision ou d'impulsion.

Certains candidats sont capables de dire qu'ils ne savent pas répondre à une question, mais montrent leurs capacités à raisonner et à déterminer où aller chercher l'information.

Les meilleurs candidats sont ceux qui sont à l'écoute des questions du jury, qui savent prendre le temps d'une courte réflexion et sont réactifs dans les échanges. Le candidat qui apporte une réponse structurée dans le temps et en proposant ses décisions à court, moyen et long termes, fait naturellement preuve d'une capacité à se projeter. Les meilleurs candidats à l'entretien sont ceux qui assument leurs choix, mettent en avant leurs valeurs et, surtout, démontrent une capacité à prendre des décisions. Certains candidats, parfois extérieurs au ministère de l'Éducation nationale, ont impressionné le jury par la quantité de connaissances accumulées, mises en perspective et analysées pendant l'année de formation. Enfin, les candidats qui ont rencontré plusieurs chefs d'établissement, pendant leur préparation au concours, ont pu mettre en avant une plus-value née de leurs échanges et de leurs immersions au sein d'EPL divers.

Les principaux écueils relevés par le jury

Les candidats les moins performants ont une expression hésitante voire brouillonne. Certains n'attendent pas la fin des questions, coupent la parole au jury, et ne montrent que maladroitement leurs qualités d'écoute, pourtant essentielles chez un personnel de direction.

Le principal reproche qui leur est adressé est leur manque de connaissances communes du fonctionnement du système éducatif, ce qui fait que les métiers des personnels de direction ne sont appréhendés que très partiellement.

Les manques constatés concernent de nombreux domaines dont par exemple :

- Organisation et fonctionnement de l'EPL : méconnaissance des instances et de leurs attributions, méconnaissance du calendrier annuel d'un EPL ;
- Méconnaissance du fonctionnement de la vie scolaire et du régime des sanctions ;
- Absence ou mauvaise appréhension du contexte de travail d'un personnel de direction avec les services rectoraux (y compris DSDEN et corps d'inspection qui ne sont jamais cités) et avec les partenaires extérieurs ;
- Lacunes importantes sur des fondamentaux (comme par exemple le Socle (SCCC)) ;
- Réformes en cours : transformation de la voie professionnelle, réforme du lycée, nouvelle classe de sixième, inclusion dans l'école et la classe, choc des savoirs, etc....
- Absence de culture de la démarche qualité, sa philosophie, ses plus-values (évaluation des établissements).

Les connaissances pédagogiques se révèlent également parfois faibles et il devient alors difficile d'imaginer le candidat assumer le rôle de premier pédagogue de l'établissement.

L'ensemble des insuffisances constatées empêchent les candidats de dialoguer avec le jury et de développer un raisonnement.

Un autre défaut relevé concerne les candidats qui ne manifestent pas de capacité à prendre des décisions ou les externalisent systématiquement en s'en remettant pour seule réponse à leur hiérarchie. Postuler à ce métier, c'est avant tout se préparer à prendre des décisions et les assumer, à titre personnel. Dans le même état d'esprit, un candidat ne peut ouvertement espérer avoir un « adjoint compétent » qui déciderait à sa place dans les domaines où il se sent en fragilité.

Enfin, certains candidats adoptent une posture qui n'est pas en adéquation avec celle attendue d'un personnel d'encadrement.

Les moins bons candidats ont montré une incapacité à s'extraire de leur pratique quotidienne sur laquelle ils manquent, en plus, de recul et d'analyse réflexive. Concernant les mises en situation, ils ne sont pas en mesure de préciser le contexte légal de leur prise de décision ou encore prennent des

décisions qui ne respectent ni le bon sens ni la loyauté due au supérieur hiérarchique et à l'institution. Paradoxalement, les grands principes et valeurs énoncés dans leur exposé ne se retrouvent à aucun moment dans leurs réponses et leurs pratiques.

Les faisant-fonction qui se sont retrouvés en difficulté se révèlent complètement absorbés par leurs fonctions sur le terrain et n'ont pas réussi à « sortir la tête de l'eau ». Sans remettre en cause leur capacité à exercer les missions techniques et opérationnelles de leur quotidien, il s'avère qu'ils n'ont pas été en mesure de démontrer une hauteur de vue suffisante, une capacité à décider sur des situations variées et une aptitude à gérer un contexte composé de personnalités parfois difficiles.

Ces entretiens insatisfaisants sont souvent le reflet d'une préparation insuffisante, trop faiblement nourrie par la lecture d'ouvrages, de rapports ou d'articles sur le système éducatif qui permettent notamment d'éviter approximations et contresens sur des notions complexes comme par exemple les valeurs de la République ou le principe de laïcité.

Quelques recommandations pour favoriser la réussite de l'épreuve orale

- Préparer l'entretien à l'aune des enjeux auxquels le système et les acteurs sont confrontés.
- Accéder à une vision globale des enjeux de l'École, de la maternelle à l'enseignement supérieur.
- Intellectualiser l'expérience de faisant-fonction.
- Rencontrer des chefs d'établissement durant la préparation et échanger avec eux, se documenter sur les questions d'actualité et réfléchir sur les domaines qui ne sont pas familiers (l'enseignement professionnel pour un enseignant de collège ou de lycée, l'éducation prioritaire si l'on exerce dans un environnement plus favorisé...).
- S'interroger sur les registres du pilotage d'un EPLE (références, outils, démarches, organisation calendaire...).
- Réfléchir à l'intérêt du travail partenarial avec l'environnement (collectivités, parents, associations...).
- S'interroger sur ce que représentent les valeurs de la République. Le candidat doit être capable de dire pourquoi il y est attaché et comment il imagine les faire partager.

4. LES STATISTIQUES RELATIVES AUX CANDIDATS

Les taux de réussite et de rendement ne tiennent compte que des admis sur la liste principale.

4.1 Les données comparatives avec les sessions précédentes

Sessions	Postes	Candidats								
		Nb d'inscrits lors de la fermeture des inscriptions	Nb d'inscrits *	Présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admissibles	Présents à l'épreuve orale d'admission	Admis LP**	Inscrits LC**	Taux de réussite (en %)**	Taux de rendement (en %)**
2020	600	4 148	3 938	3 033			600	103	19,8	100
2021	560	4058	3940	3073	1162	1123	560	70	18,2	100
2022	605	3273	3250	2517	1273	1232	605	74	24	100
2023	645	3399	3390	2635	1313	1268	645	90	24	100
2024	640	3676	3054	2314	1337	1259	640	46	28	100
2025	600	2765	2763	2070	1254	1174	600	30	28,99	100

* Il s'agit du nombre de candidats inscrits après la fiabilisation de la base d'inscription (retrait des inscriptions tests et des doubles candidatures).

** LP : liste principale ; LC : liste complémentaire

*** Taux de réussite = nombre de candidats admis sur liste principale/nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

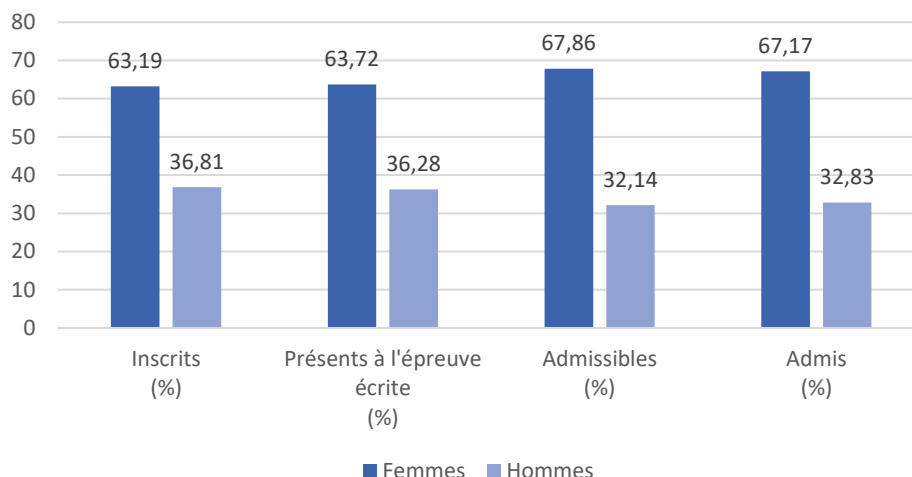
**** Taux de rendement = nombre de candidats admis/nombre de postes

4.2 Le profil des candidats

4.2.1 La répartition hommes-femmes

	Inscrits	Présents à l'épreuve écrite	Admissibles	Admis
Femmes	1746	1319	851	403
Hommes	1017	751	403	197
TOTAL	2763	2070	1254	600

Répartition (en %) femmes-hommes



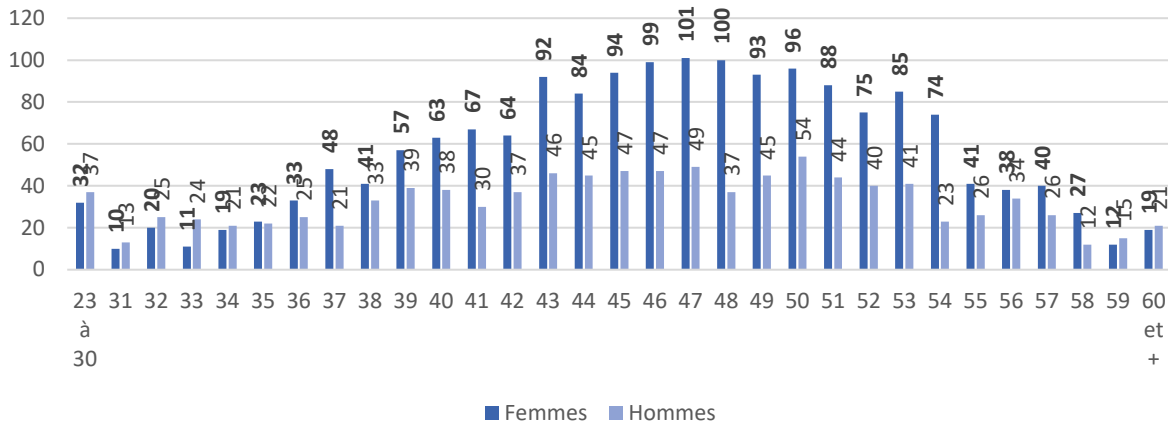
Comme lors de la session 2024, les femmes sont plus nombreuses que les hommes lors de l'inscription (63,19%) et réussissent mieux que les hommes à l'admission (67,17%). La tendance à une féminisation du corps des personnels de direction se confirme.

4.2.2. L'âge des candidats

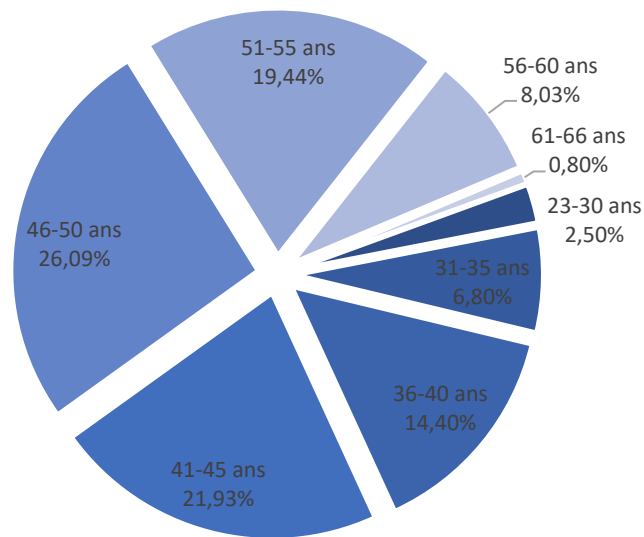
	Inscrits	Admissibles	Admis
Âge mini	23	26	26
Âge maxi	66	66	66
Âge moyen	46	44	44

Malgré de légères variations, la répartition par âge des candidats et lauréats reste dans l'ensemble assez stable. Le lauréat le plus jeune a 26 ans (27 ans en 2024) et le plus âgé a 66 ans (61 ans en 2024).

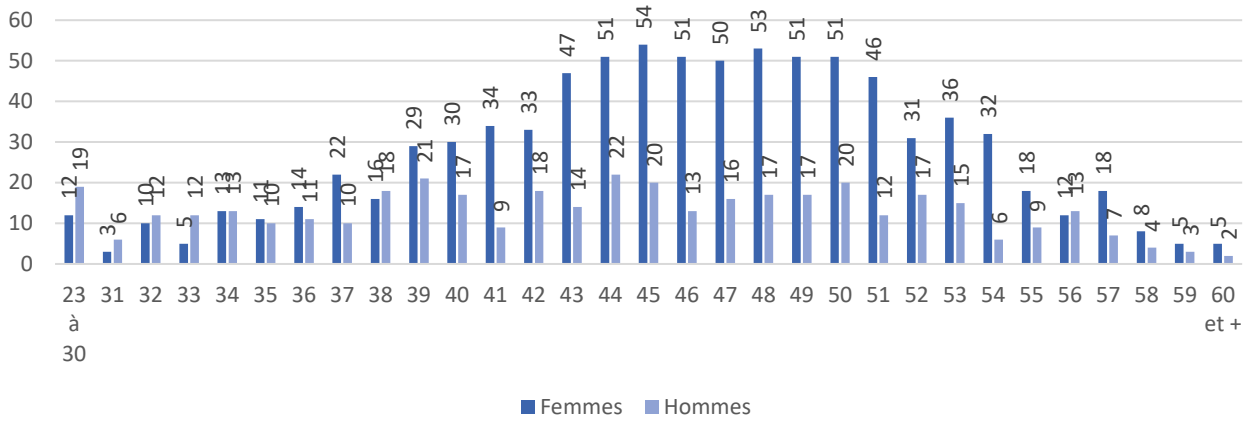
Age des candidats inscrits



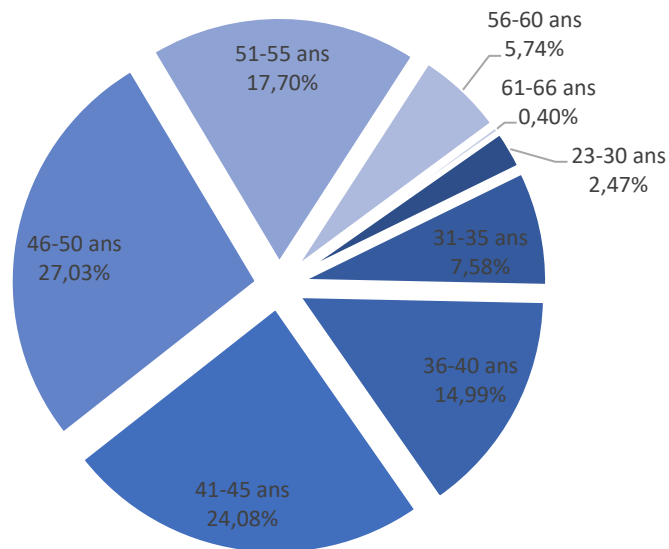
Répartition des candidats inscrits par tranche d'âge



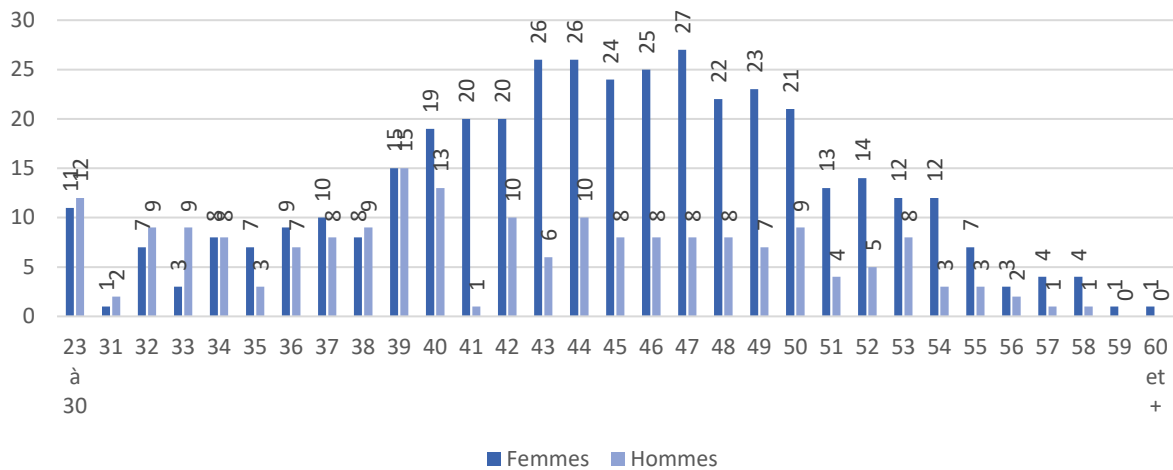
Age des candidats admissibles



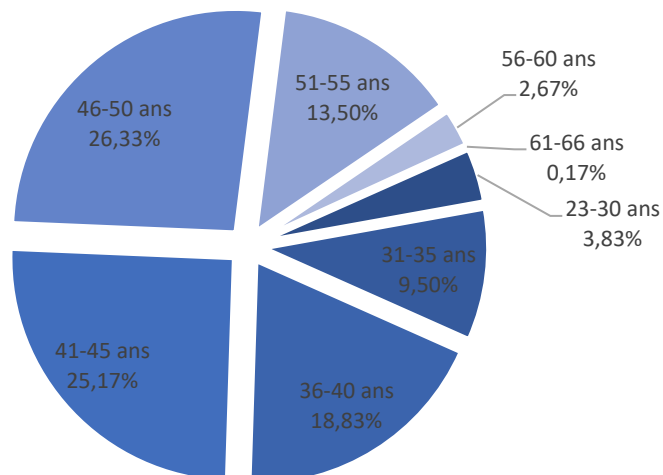
Répartition des candidats admissibles par tranche d'âge



Age des candidats admis



Répartition des candidats admis par tranche d'âge



La tranche d'âge des 36-40 ans atteint 18,83% des candidats admis, alors qu'elle représente 14,40% des inscrits.

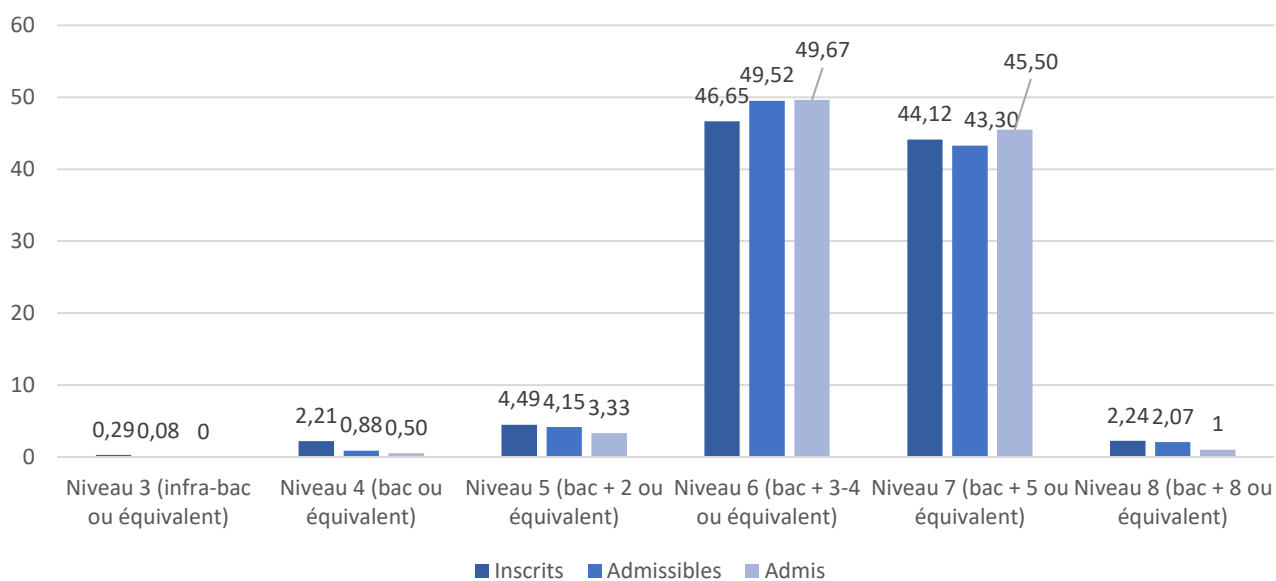
Comme pour la session 2024, on constate que les tranches d'âges inférieures ou égales à 45 ans réussissent mieux et ont un taux d'admis supérieur au taux d'inscrits. Au final, plus de la moitié des lauréats ont 45 ans ou moins.

	Hommes			Femmes		
	Inscrits	Admissibles	Admis	Inscrits	Admissibles	Admis
Âge mini	24	26	26	23	27	27
Âge maxi	64	63	58	66	66	66
Âge moyen	45	44	42	46	46	45

4.2.3 Le niveau de diplôme des candidats

Les données suivantes tiennent compte de la nouvelle nomenclature parue au décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Répartition (en %) des candidats par niveau de diplôme le plus élevé



	Inscrits	%	Admissibles	%	Admis	%
Niveau 3 (infra-bac ou équivalent)	8	0,29	1	0,08	0	0
Niveau 4 (bac ou équivalent)	61	2,21	11	0,88	3	0,5
Niveau 5 (bac + 2 ou équivalent)	124	4,49	52	4,15	20	3,33
Niveau 6 (bac + 3-4 ou équivalent)	1289	46,65	621	49,52	298	49,67
Niveau 7 (bac + 5 ou équivalent)	1219	44,12	543	43,30	273	45,50
Niveau 8 (bac + 8 ou équivalent)	62	2,24	26	2,07	6	1
TOTAL	2763	100	1254	100	600	100

Les candidats dont le diplôme le plus élevé est un diplôme de niveaux 6 et 7 (bac +3 ; bac +4 ; bac + 5 ; ou équivalent) représentent 90,77% des inscrits, 92,82% des admissibles et 95,17% des admis.

Par ailleurs, les candidats titulaires d'un master sont au nombre de 998 parmi les 2763 inscrits, 445 parmi les 1254 admissibles et 226 parmi les 630 admis.

4.2.4 Le nombre de candidature(s) antérieure(s) des candidats

Ces données sont basées sur le nombre de candidature(s) antérieure(s) déclarée(s) par les candidats lors de l'inscription.

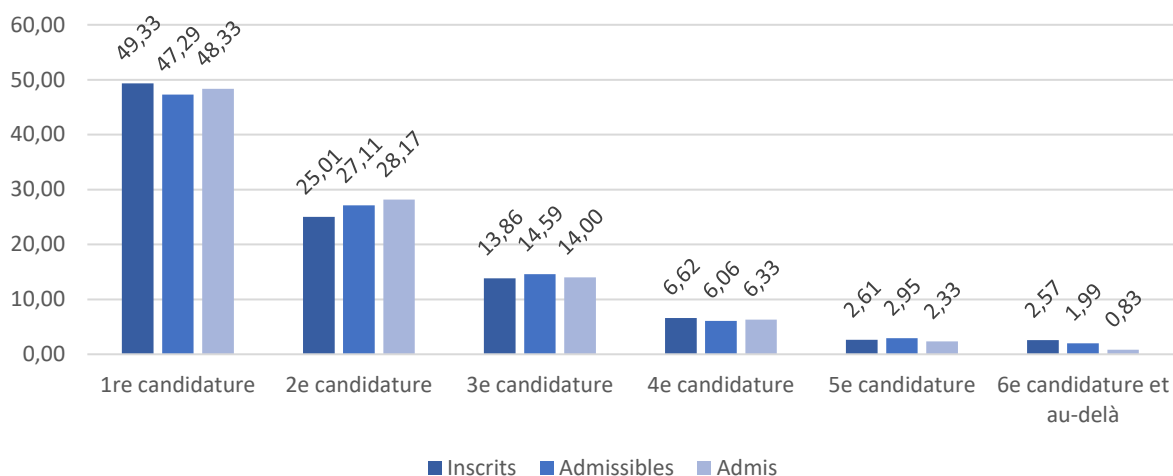
	Inscrits	%	Présents à l'épreuve écrite	%	Admissibles	%	Admis	%
1re candidature	1363	49,33	972	46,96	593	47,29	290	48,33
2e candidature	691	25,01	530	25,60	340	27,11	169	28,17
3e candidature	383	13,86	310	14,98	183	14,59	84	14,00
4e candidature	183	6,62	146	7,05	76	6,06	38	6,33
5e candidature	72	2,61	61	2,95	37	2,95	14	2,33
6e candidature et au-delà	71	2,57	51	2,46	25	1,99	5	0,83
Total général	2763	100	2070	100	1254	100	600	100

48,33% des candidats admis se présentaient au concours pour la première fois en 2025 (46,70% en 2024 ; 50,70% en 2023).

Le taux de réussite⁶ des candidats se présentant pour la 1^{ère} fois au concours est de 29,84% et de 31,89% pour ceux candidatant pour la 2^{de} fois.

⁶ Taux de réussite = nombre de candidats admis sur liste principale/nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

Répartition (en %) des candidats par nombre de candidature(s) antérieure(s)



Les primo-inscrits représentaient 49,33% des candidats inscrits, 47,29% des admissibles et 48,33% des lauréats. Sur les cinq dernières sessions, la part des inscrits se présentant au concours pour la 1^{re} fois varie de 45,1% à 53,6%.

4.2.5 Les corps et fonctions d'origine des candidats

Corps et fonctions	Inscrits	%	Présents à l'épreuve écrite	%	Admissibles	%	Admis	%
Directeur adjoint SEGPA	27	0,98%	21	1,01%	12	0,96%	7	1,17%
Directeur des écoles du 1 ^{er} degré	75	2,71%	61	2,95%	33	2,63%	16	2,67%
Directeur d'établissement spécialisé	2	0,07%	0	0%	0	0%	0	0%
Professeur des écoles	554	20,05%	400	19,32%	243	19,38%	109	18,17%
S/total enseignement du 1^{er} degré	658	23,81%	482	23,29%	288	22,97%	132	22,00%
Adjoint d'enseignement	5	0,18%	0	0%	0	0%	0	0%
Professeur agrégé	76	2,75%	50	2,42%	41	3,27%	18	3%
Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive	4	0,14%	3	0,14%	1	0,08%	0	0%
Professeur certifié	983	35,58%	789	38,12%	514	40,99%	246	41%

Chaire supérieure	1	0,04%	0	0%	0	0%	0	0%
Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	29	1,05%	17	0,82%	8	0,64%	3	0,50%
Professeurs d'enseignement général de collège	2	0,07%	2	0,10%	1	0,08%	1	0,17%
Professeur d'éducation physique et sportive	42	1,52%	33	1,59%	19	1,52%	13	2,17%
Professeur de lycée professionnel	432	15,64%	335	16,18%	166	13,24%	75	12,50%
S/total enseignement du 2nd degré	1574	56,97%	1229	59,37%	750	59,81%	356	59,33%
Conseiller principal d'éducation	336	12,16%	267	12,90%	171	13,64%	96	16,00%
Psychologue de l'éducation nationale	18	0,65%	16	0,77%	10	0,80%	5	0,83%
S/total personnels d'éducation, d'orientation et d'information	354	12,81%	283	13,67%	181	14,43%	101	16,83%
Autres corps de catégorie A	176	6,37%	76	3,67%	35	2,79%	11	1,83%
S/total autres	176	6,37%	76	3,67%	35	2,79%	11	1,83%
Maitre de conférences et assimilé	1	0,04%	0	0%	0	0%	0	0%
S/total personnels de l'enseignement supérieur	1	0,04%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	2763	100%	2070	100,0%	1254	100,0%	600	100%

Les candidats issus des corps enseignants du 2nd degré restent majoritaires (56.97%) des candidats inscrits en 2025– 5890% en 2024 –, et 59,37% des lauréats en 2024 – 60,80% en 2023). Parmi ces corps, celui des professeurs certifiés est le plus représenté parmi les candidats inscrits (35,58%), admissibles (38,12%) et admis (41%).

Taux de réussite par corps

Corps et fonctions	Présents à l'épreuve écrite	Admis	Taux de réussite par corps et fonction en %
Directeur adjoint SEGPA	21	7	33,33%
Directeur des écoles du 1 ^{er} degré	61	16	26,23%
Professeur des écoles	400	109	27,25%
S/total enseignement du 1^{er} degré	482	132	27,39%
Professeur agrégé	50	18	36%
Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive	3	0	0%
Professeur certifié	789	246	31,18%
Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	17	3	17,65%
Professeurs d'enseignement général de collège	2	1	50%
Professeur d'éducation physique et sportive	33	13	39,39%
Professeur de lycée professionnel	335	75	22,39%
S/total enseignement du 2nd degré	1229	356	28,97%
Conseiller principal d'éducation	267	96	35,96%
Psychologue de l'éducation nationale	16	5	31,25%
S/total personnels d'éducation, d'orientation et d'information	283	101	35,69%
Autres corps de catégorie A	76	11	14,47%
S/total autres	76	11	14,47%
TOTAL	2070	600	28,99%

* Taux de réussite = nombre d'admis sur liste principale/nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

Taux de réussite des professeurs agrégés

Session	Inscrits	Présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admissibles	% admissibles/présents à l'épreuve écrite	Admis	% admis/admissibles	Taux de réussite * en %
2025	76	50	41	82,0%	18	43,9%	36%
2024	95	70	52	74,3%	29	55,8%	41,43%
2023	113	81	56	69,1%	36	64,3%	44,44%
2022	105	77	55	71,4%	30	54,5%	38,96%

* Taux de réussite = nombre d'admis sur liste principale/nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

Le taux de réussite des professeurs agrégés a baissé cette année (36% en 2025 contre 41,43% en 2024 et 44,44% en 2023).

4.2.6 La proportion des candidats exerçant déjà des fonctions de direction

Ces données concernent les candidats ayant déclaré, lors de leur inscription au concours, exercer déjà des fonctions de direction. Ces fonctions peuvent donc être exercées dans un EPLE ou dans un autre établissement ou une autre structure.

	Candidats exerçant déjà des fonctions de direction	Total des candidats	Candidats exerçant déjà des fonctions de direction en %
Inscrits	920	2763	33,30
Présents à l'épreuve écrite	782	2070	37,78
Admissibles	517	1254	41,23
Admis	280	600	46,67

920 candidats inscrits ont déclaré être faisant-fonction de personnel de direction. Ils représentent 33,30% des inscrits (contre 34,80% en 2024) et 46,67% des admis (contre 47,20% en 2024).

Taux de réussite des candidats exerçant déjà des fonctions de direction, par corps

Corps et fonctions	Présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	Admis	Taux de réussite par corps et fonction en %
Directeur adjoint SEGPA	9	1	11,11
Directeur des écoles du 1 ^{er} degré	33	11	33,33
Professeur des écoles	165	49	29,70
S/total enseignement du 1^{er} degré	207	61	29,47
Professeur agrégé	16	6	37,50
Chargé d'enseignement d'éducation physique et sportive	2	0	0
Professeur certifié	293	121	41,30
Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	3	1	33,33
Professeur d'éducation physique et sportive	9	3	33,33
Professeur de lycée professionnel	119	40	33,61
S/total enseignement du 2nd degré	442	171	38,69
Conseiller principal d'éducation	103	42	40,78
Psychologue de l'éducation nationale	5	3	60
S/total personnels d'éducation, d'orientation et d'information	108	45	41,67
Autres corps de catégorie A	25	3	12
S/total autres	25	3	12
TOTAL	782	280	35,81

*Taux de réussite = nombre d'admis sur liste principale/nombre de candidats présents à l'épreuve écrite

Faisant-fonction exerçant déjà dans le second degré

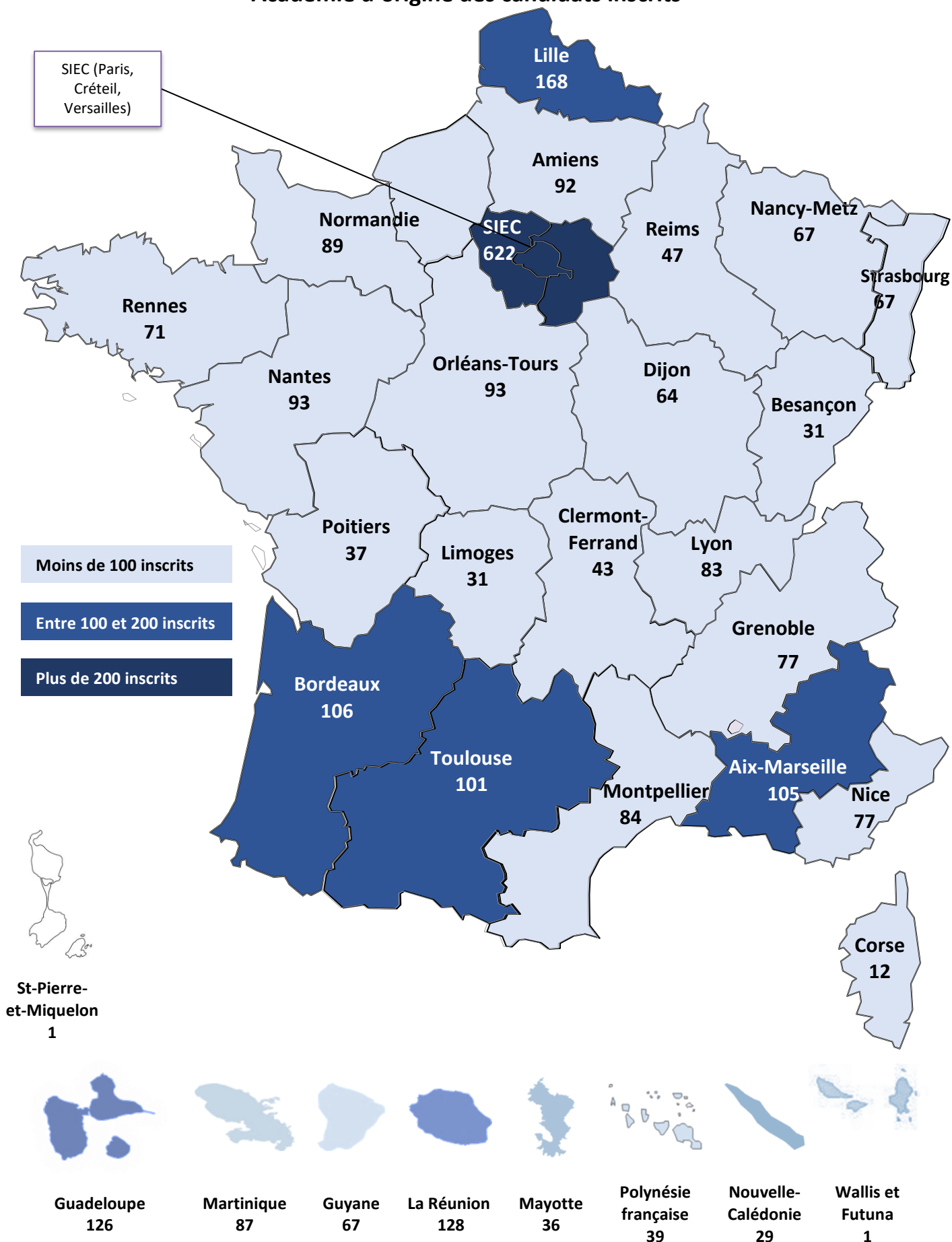
	Présents à l'épreuve écrite	Admissibles	Admis
Collège	257	182	95
Lycée	119	81	47
Lycée professionnel	39	27	17
TOTAL	415	290	159

4.3 Les académies ou vice-rectorats d'origine des candidats

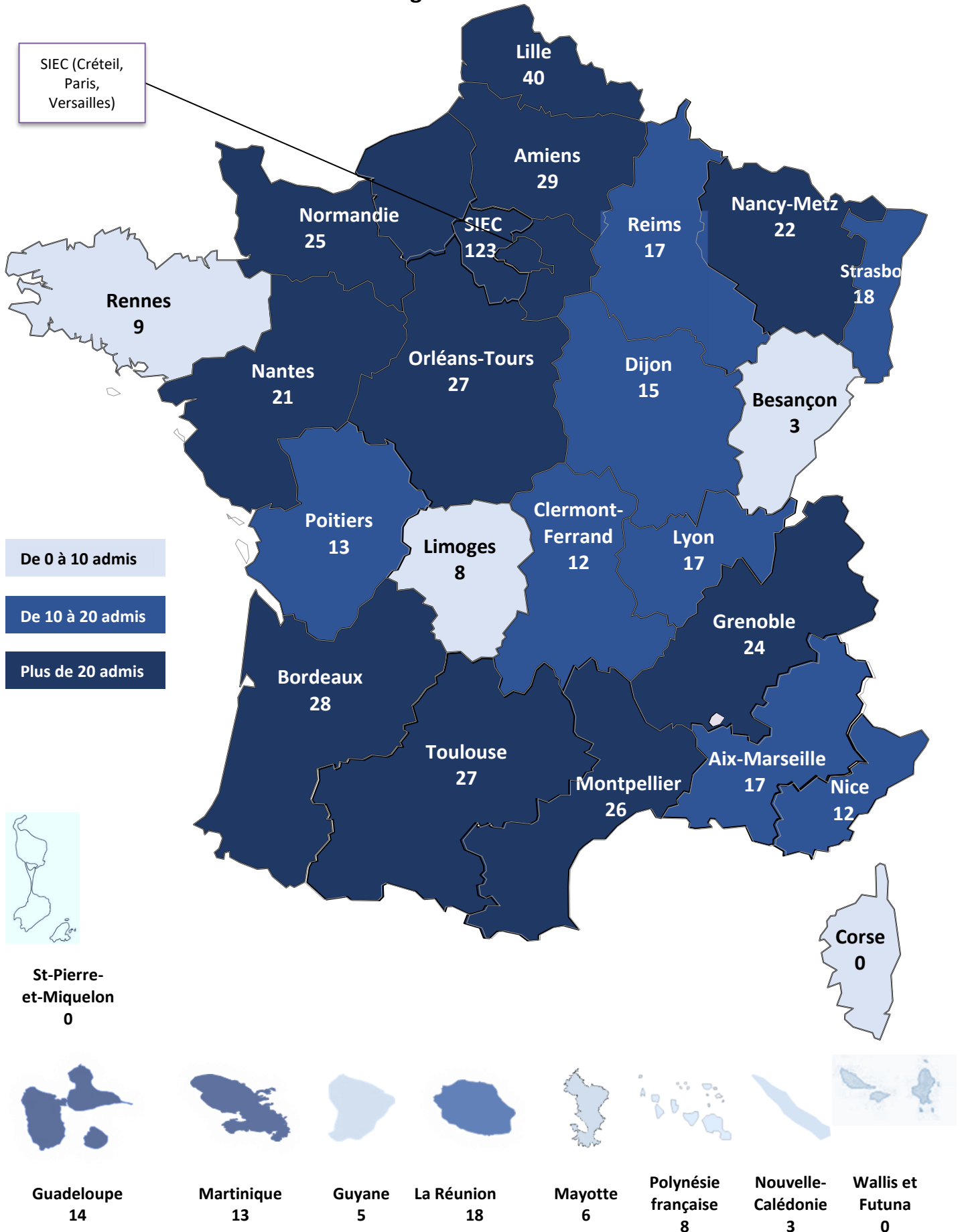
Académie	Nombres de candidats				Part des candidats sur le total			
	Inscrits	Présents à l'épreuve écrite	Admissibles	Admis	% inscrits	% admissibles	% admis	Taux de réussite par académie* en %
AIX MARSEILLE	105	73	47	17	3,80	3,75	2,83	23,29
AMIENS	92	75	48	29	3,33	3,83	4,83	38,67
BESANCON	31	27	21	3	1,12	1,67	0,50	11,11
BORDEAUX	106	79	55	28	3,84	4,39	4,67	35,44
CLERMONT-FERRAND	32	26	16	12	1,16	1,28	2	46,15
CORSE	12	7	1	0	0,43	0,08	0	0
DIJON	64	52	32	15	2,32	2,55	2,50	28,85
GRENOBLE	77	61	41	24	2,79	3,27	4	39,34
GUADELOUPE	126	96	38	14	4,56	3,03	2,33	14,58
GUYANE	67	47	14	5	2,42	1,12	0,83	10,64
LILLE	168	132	89	40	6,08	7,10	6,67	30,30
LIMOGES	31	25	14	8	1,12	1,12	1,33	32
LYON	83	64	39	17	3	3,11	2,83	26,56
MARTINIQUE	87	60	36	13	3,15	2,87	2,17	21,67
MAYOTTE	36	24	10	6	1,30	0,80	1	25
MONTPELLIER	84	59	40	26	3,04	3,19	4,33	44,07
NANCY-METZ	67	51	30	22	2,42	2,39	3,67	43,14
NANTES	93	75	43	21	3,37	3,43	3,50	28
NICE	77	62	38	12	2,79	3,03	2	19,35
NORMANDIE	89	63	44	25	3,22	3,51	4,17	39,68
NOUVELLE CALÉDONIE	29	16	8	3	1,05	0,64	0,50	18,75
ORLÉANS-TOURS	93	77	54	27	3,37	4,31	4,60	37,66
POITIERS	37	28	21	13	1,34	1,67	2,17	46,43
POLYNÉSIE FRANCAISE	39	28	13	8	1,41	1,04	1,33	28,57
REIMS	47	35	26	17	1,70	2,07	2,83	48,57
RENNES	71	54	33	9	2,57	2,63	1,50	16,67
RÉUNION	128	93	54	18	4,63	4,31	3	19,35
SIEC - (CRETEIL, PARIS, VERSAILLES)	622	451	259	123	22,51	20,65	20,50	27,27
ST PIERRE ET MIQUELON	1	1	0	0	0,04	0	0	0
STRASBOURG	67	50	28	18	2,42	2,23	3	36
TOULOUSE	101	78	61	27	3,66	4,86	4,50	34,62
WALLIS ET FUTUNA	1	1	1	0	0,04	0,08	0	0
TOTAL	2763	2070	1254	600	100	100	100	28,99
Dont Français de l'étranger	66	40	24	15	2,39	1,91	2,50	37,50

* Taux de réussite = nombre d'admis/nombre de présents à l'épreuve écrite

Académie d'origine des candidats inscrits

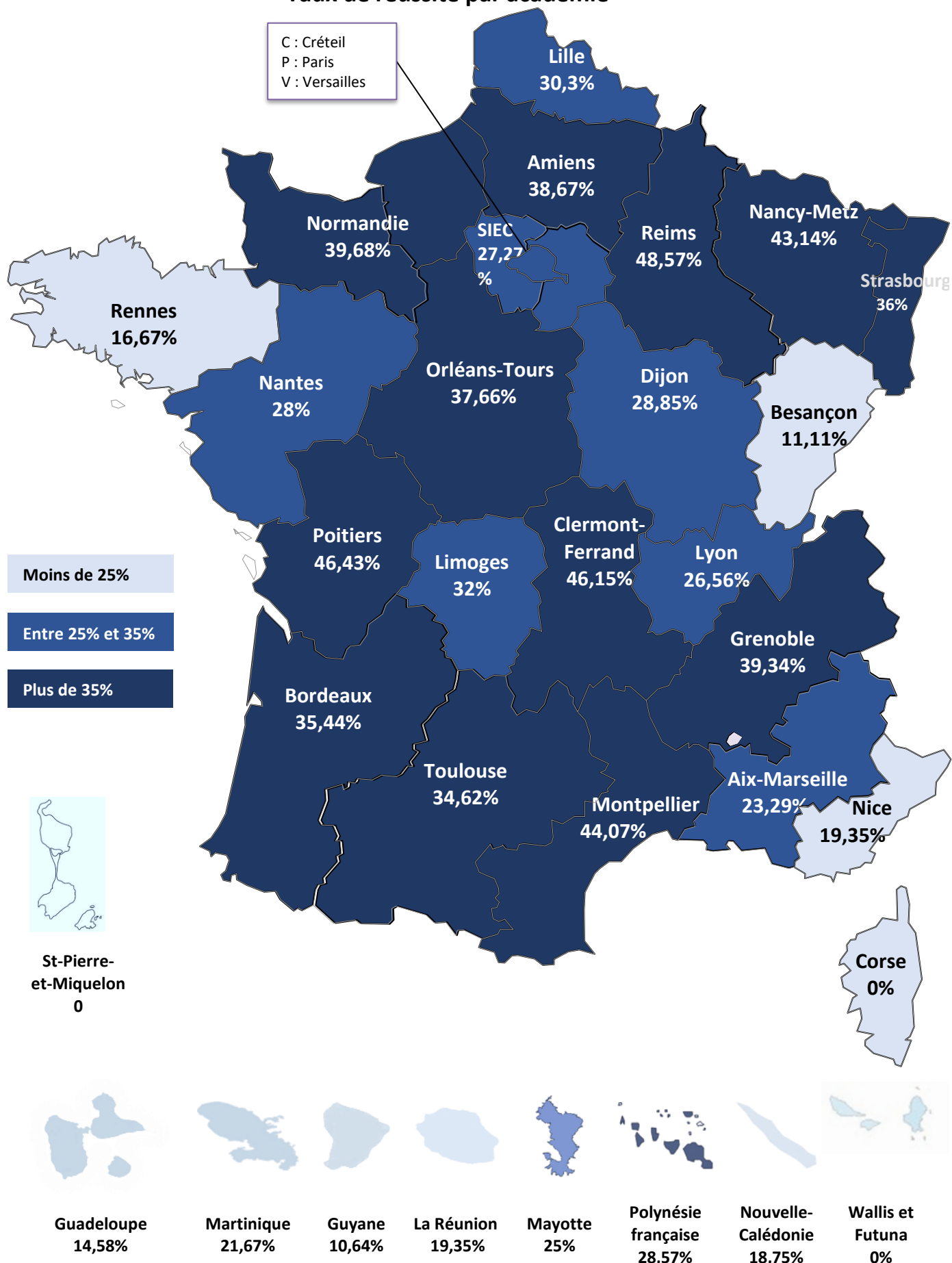


Académie d'origine des candidats admis



Taux de réussite par académie

C : Créteil
P : Paris
V : Versailles



ANNEXES

ANNEXE 1 : Arrêté du 23 janvier 2025 portant composition du jury du concours interne de recrutement des personnels de direction pour la session 2025

ANNEXE 2 : sujet de l'épreuve écrite d'admissibilité

Secrétariat général

Direction générale des ressources humaines

Sous-direction de l'attractivité des métiers et
du recrutement

La ministre d'Etat, ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Vu l'arrêté du 3 août 2021 modifié fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves des concours de recrutement dans le corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, ainsi que les règles de composition et de fonctionnement du jury de ces concours ;

Vu l'arrêté du 24 septembre 2024 modifié autorisant au titre de l'année 2025 l'ouverture d'un concours pour le recrutement des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale ;

Vu les propositions du président du jury,

ARRETE

Article 1 : Le jury du concours interne de recrutement des personnels de direction est composé comme suit pour la session 2025 :

Président

M. Philippe SANTANA
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche

Académie de PARIS

Vice-Présidente

Mme Véronique ELOI-ROUX
Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche

Académie de PARIS

Secrétaire général

M. Rachid FRIHMAT
Personnel de direction

Académie de PARIS

Membres du jury

M. Laurent ABECASSIS
Personnel de direction

Académie de VERSAILLES

M. Abdelhafid ADNANI
Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional

Académie de NICE

M. Jérôme ALABERT
Inspecteur de l'éducation nationale

Académie de LA REUNION

Mme Laurence AMY
Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale

Académie de CLERMONT-FERRAND

Mme Corinne ANDESHA
Personnel de direction

Académie de RENNES

Mme Nadia ARMOGATHE
Personnel de direction

Académie d'AIX-MARSEILLE

M. Christophe ANTONIEWSKI Directeur de recherche	Académie de PARIS
M. Filipe ANTUNES Conseiller technique de recteur pour les établissements et la vie scolaire	Académie de TOULOUSE
Mme Isabelle ATCHAPA Personnel de direction	Académie d'ORLEANS-TOURS
Mme Diane AUBER-CUNY Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Florent AUCOUTURIER Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de CRETEIL
Mme Sophie AUDOUIN Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Rachid AZZOUC Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Nicolas BALCAEN Personnel de direction	Académie de CRETEIL
M. Philippe BALLE Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie d'ORLEANS-TOURS
Mme Noëlle BALLEY Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Olivier BARBARANT Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Mireille BASSO Personnel de direction	Académie de PARIS
Mme Toussainte BATTESTI Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de NICE
M. Benoît BAUDELIN Personnel de direction	Académie de LYON
M. Patrice BAUDEVIN Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de PARIS
M. Gérard BAUDIN Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de la MARTINIQUE
M. Cédric BEAUVAIS Personnel de direction	Académie de GRENOBLE
Mme Héloïse BEAUVALLET Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de LILLE
Mme Nathalie BECK Personnel de direction	Académie de NANCY-METZ
Mme Corine BENUCCI Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de LYON
Mme Farah BENZAIDI Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
M. Pascal BERTHO Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Gardy BERTILI Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
M. Hervé BERTOCCHI Personnel de direction	Académie d'AIX-MARSEILLE
Mme Nathalie BIZEL BIZELLOT Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de GRENOBLE
M. Laurent BLANES Sous-directeur d'administration centrale	Académie de PARIS
M. Laurent BOIREAU Personnel de direction	Académie de PARIS
Mme Frédérique BOISIER Personnel de direction	Académie de GRENOBLE
Mme Maryse BONFANTI SERBAT Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
Mme Valérie BORRAGINI Personnel de direction	Académie de LILLE

M. Jean-Marc BOSSARD Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de NICE
Mme Catherine BOSSERT-WEIDER Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de STRASBOURG
Mme Marie-Line BOURGOUIN Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de NANTES
Mme Isabelle BOURHIS Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Cécile BOURLIER Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Christophe BOURSE Conseiller technique de recteur ou de vice-recteur pour les établissements et la vie scolaire	Académie de DIJON
Mme Véronique BOUSSARIE Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de PARIS
Mme Maryline BOUSSENARD Personnel de direction	Académie de NANCY-METZ
Mme Anne BOYARD Conseillère technique de recteur ou de vice-recteur pour les établissements et la vie scolaire	Académie de NANCY-METZ
M. Frédéric BRABET Adjoint au directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de BORDEAUX
M. Frédéric BREVART Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de LILLE
Mme Carima BRIDAI Personnel de direction	Académie de LYON
M. Arnaud BROSSARD Personnel de direction	Académie de NANCY-METZ
M. Emmanuel BROUETTE Personnel de direction	Académie de RENNES
Mme Agnès BRUNELLE Personnel de direction	Académie de POITIERS
M. Marc CABALE Personnel de direction	Académie de MONTPELLIER
M. Mickaël CABBEKE Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie d'AIX-MARSEILLE
M. Bruno CAILHOL Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie d'AIX-MARSEILLE
Mme Isabelle CAILLAUD Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
M. Jean-Antoine CALISTI Personnel de direction	Académie de RENNES
M. Richard CAMPOS Personnel de direction	Académie de la MARTINIQUE
Mme Marie-Pierre CARLIER Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Sabine CAROTTI Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Cécile CAZASSUS Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de VERSAILLES
M. Benoit CENCI Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de REIMS
M. Antoine CHALEIX Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS

Mme Patricia CHALEIX Personnel de direction	Académie de CRETEIL
Mme Corinne CHALOPIN Personnel de direction	Académie de LIMOGES
Mme Agnès CHARDAC Personnel de direction	Académie d'ORLEANS-TOURS
Mme Christelle CHARLOT GOHIER Personnel de direction	Académie d'ORLEANS-TOURS
M. Yann CHARTIER Personnel de direction	Académie de POITIERS
M. Hamed CHENITI Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Catherine CHENU Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Catherine CHEVALIER Personnel de direction	Académie de STRASBOURG
Mme Anne CHIARDOLA Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale	Académie de NICE
Mme Béatrice CHIROUZE Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de LYON
M. Frédéric CLAVE Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie d'ORLEANS-TOURS
Mme Julie CLOT-OURGHANLIAN Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de VERSAILLES
Mme Béatrice CORMIER Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Laurent CORNET Personnel de direction	Académie de LIMOGES
Mme Nathalie COSTANTINI Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Christophe CUENOT Personnel de direction	Académie de BESANCON
Mme Anne CZEBOTAR Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
Mme Claudine DAERON Personnel de direction	Académie d'AIX-MARSEILLE
Mme Francette DALLE MESE Adjointe au secrétaire général d'académie	Académie de CRETEIL
Mme Christine DARNAULT Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Jacques-Emmanuel DAUGE Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de VERSAILLES
Mme Sophie DAVID Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de TOULOUSE
Mme Béatrice DE LAVALETTE Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de VERSAILLES
Mme Claire DELON Personnel de direction	Académie de NANCY-METZ
M. Bertrand DESHAYS Personnel de direction	Académie de LILLE
M. Stéphane DEVIN Personnel de direction	Académie de NICE
Mme Lydia DIGIRONIMO Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Isabelle DINAND Personnel de direction	Académie de la POLYNESIE FRANCAISE

M. Cyril DOUAY Personnel de direction	Académie d'AMIENS
M. Patrice DURAND Sous-directeur d'administration centrale	Académie de PARIS
M. Hervé ENGEAMME Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de GRENOBLE
Mme Piedade E SILVA Personnel de direction	Académie d'ORLEANS-TOURS
Mme Dominique ETIENNE Personnel de direction	Académie de TOULOUSE
Mme Sandrine EUVRARD Personnel de direction	Académie de BESANCON
M. Romuald EYRAUD Personnel de direction	Académie de LYON
M. Fabrice FARA Personnel de direction	Académie de CORSE
Mme Valérie FARANTON Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie d'AMIENS
Mme Magali FAUCHON Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie d'AIX-MARSEILLE
M. Yann FAUGERAS Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de NORMANDIE
M. Thierry FAURE Personnel de direction	Académie de CRETEIL
M. Joseph FESTA Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de la GUYANE
M. Arnaud FLECHE Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
Mme Nathalie FLORYSIK Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de NORMANDIE
M. Jean-François FORT Personnel de direction	Académie de NICE
Mme Carole FOUQUET Personnel de direction	Académie de CRETEIL
Mme Sandrine FRESICAL Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Nathalie FREYDIERE Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de LYON
M. Julien GAGNEBIEN Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Marie GALENA Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de CORSE
Mme Clarisse GAMBINI Adjointe au directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de GRENOBLE
Mme Stéphanie GARNIER Personnel de direction	Académie d'AMIENS
M. Julien GIRAULT Personnel de direction	Académie de PARIS
M. Samuel GLORIEUX Personnel de direction	Académie de LILLE
M. Philippe GRAND Personnel de direction	Académie de LYON
Mme Laurence GRANDET Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de MONTPELLIER
M. Eric GROSS Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS

Mme Sophie GROUGI Personnel de direction	Académie de la MARTINIQUE
M. David HARTMANN Personnel de direction	Académie de NORMANDIE
Mme Elodie HEMARD Personnel de direction	Académie de NORMANDIE
M. Laurent HUGOT Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de PARIS
M. Olivier HUNAUT Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Stéphanie IBINGA Personnel de direction	Académie de PARIS
M. Franck JARGEAIS Inspecteur de l'éducation nationale	Académie d'ORLEANS-TOURS
M. Pascal JAVERZAC Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de CRETEIL
M. Bruno JEAUFFROY Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Aziz JELLAB Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M André JOACHIM Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie d'ORLEANS-TOURS
M. Gérard JOCK Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de la GUADELOUPE
M. Laurent KAUFMANN Personnel de direction	Académie de CRETEIL
M. Olivier KERAUDREN Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Nathalie KLEIN Personnel de direction	Académie de REIMS
Mme Bénédicte KLINSKI-LETURCQ Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de LILLE
M. Michel-Jean LABROUSSE Personnel de direction	Académie de REIMS
M. Didier LACROIX Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Raphaële LANGLOIS Personnel de direction	Académie de NORMANDIE
M. Djemai LASSOUED Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de MONTPELLIER
Mme Hélène LEBAS Personnel de direction	Académie de CRETEIL
M. Régis LECLERCQ Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de LILLE
M. Ludovic LECOS Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de LILLE
Mme Pascale LEFRANC Personnel de direction	Académie de NORMANDIE
M. Benoit LE GAL Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
M. Olivier LE MAGOAROU Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de RENNES
Mme Valery LENOBLE Personnel de direction	Académie de CRETEIL
Mme Sarah LETZELTER Personnel de direction	Académie de MONTPELLIER
M. Michel LUGNIER Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS

M. Nicolas MAGNIN Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de LYON
M. Eric MAQUER Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
M. David MARCOS Conseiller technique de recteur pour les établissements et la vie scolaire	Académie de TOULOUSE
Mme Magali MARIANI Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de la POLYNESIE FRANCAISE
Mme Bénédicte MARQUET Personnel de direction	Académie d'ORLEANS-TOURS
M. Didier MARTIN Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de GRENOBLE
Mme Corinne MARTIN Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Vincent MATHIEU Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Loïc MATHON Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie d'AIX-MARSEILLE
M. Jean-François MAZOUAUD Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
M. Aymeric MEISS Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie d'AIX-MARSEILLE
M. Michaël MERLIN Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de NORMANDIE
M. Cédric MICHEL Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de NANTES
Mme Nathalie MICHELI Personnel de direction	Académie de la GUYANE
M. Philippe MINZIERE Personnel de direction	Académie de NANTES
M. Pascal MISERY Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Benjamin MOIGNARD Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Adrien MONCOMBLE Personnel de direction	Académie de NORMANDIE
Mme Véronique MONMARON Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de LYON
M. Mathieu MONTHEARD Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Lisa MORIN Personnel de direction	Académie d'AMIENS
Mme Elisabeth MORISSON Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de CRETEIL
Mme Catherine MOURRAL Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de DIJON
Mme Katharina MUEHLKE Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de LA REUNION
M. Christophe NACU Personnel de direction	Académie d'ORLEANS-TOURS
M. Gilles NEUVIALE Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie d'AMIENS
M. Jean-Raphaël NICAISE Personnel de direction	Académie d'AIX-MARSEILLE
M. Sandy-David NOISETTE Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de MONTPELLIER
M. Gilles OLIVO Professeur des universités	Académie de NORMANDIE

Mme Christine ORLANDI Personnel de direction	Académie de NICE
M. Frédéric PAGNEUX Personnel de direction	Académie de MONTPELLIER
M. Jean-Michel PAGUET Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Antoinette PALVAIR Personnel de direction	Académie de la MARTINIQUE
M. Sylvain PAMART Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Françoise PARILLAUD Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Anne PARILLAUD Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de PARIS
Mme Véronique PAROUTY Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale	Académie de VERSAILLES
Mme Odile PASSARELLI Personnel de direction	Académie de LYON
M. Fabrice PELLETIER Personnel de direction	Académie de POITIERS
M. Nicolas PEQUIGNOT Inspecteur de l'éducation nationale	Académie de STRASBOURG
Mme Sandrine PERALS Personnel de direction	Académie de CLERMONT-FERRAND
Mme Martine PETIT Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale	Académie de LYON
M. Luc PHAM Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Philippe PICARD Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale	Académie de CRETEIL
Mme Marie Pierre PICHETTI Personnel de direction	Académie de BESANCON
M. Bruno PIERRE-LOUIS Adjoint au secrétaire général d'académie	Académie de la GUYANE
Mme Catherine PLANKEELE Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de LIMOGES
M. Eric POPIELAS Personnel de direction	Académie de CLERMONT-FERRAND
M. Grégory PREMON Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de CRETEIL
M. Lasse PRINCE AGBODJAN Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de VERSAILLES
Mme Sophie PROST Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de DIJON
Mme Martine PROTHON Personnel de direction	Académie de BORDEAUX
M. Pierre Emmanuel RAFFI Personnel de direction	Académie de POITIERS
M. Philippe RAIMBAULT Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Agnès RAYBAUD Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de CORSE
M. David RAYMOND Directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de MONTPELLIER
Mme Anna-Maria REDONDO Personnel de direction	Académie de LYON
Mme Nadia REZANA Personnel de direction	Académie de VERSAILLES

M. Henri RIBIERAS Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
M. Vincent RICOMET Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de TOULOUSE
Mme Juliana RIMANE Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche	Académie de PARIS
Mme Béatrice ROBERT Personnel de direction	Académie de NORMANDIE
M. Samuel ROCHE Personnel de direction	Académie de LYON
M. Nicolas ROCHER Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de CLERMONT-FERRAND
M. Jean-Noël ROGET Personnel de direction	Académie de LYON
M. Florent ROGIE Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
Mme Agnès ROSIQUE Personnel de direction	Académie de LYON
M. Hervé ROVERC'H Personnel de direction	Académie de RENNES
M. Emmanuel ROY Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de VERSAILLES
M. Yannick RUBAN Adjoint au directeur académique des services de l'éducation nationale	Académie de NORMANDIE
Mme Virginie RUBIRA Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de TOULOUSE
M. Vincent RULIE Personnel de direction	Académie de POITIERS
Mme Martine SACHE Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale	Académie de CRETEIL
Mme Sophie SARRAUTE Directrice académique des services de l'éducation nationale	Académie de TOULOUSE
M. Cyrille SAVARY Personnel de direction	Académie de POITIERS
M. Dominique SCHNITZLER Personnel de direction	Académie de NANCY-METZ
Mme Catherine SEMERIA Personnel de direction	Académie de VERSAILLES
Mme Nathalie SIMONET Directrice académique adjointe des services de l'éducation nationale	Académie d'AMIENS
M. Richard SKARNIAK Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional	Académie de STRASBOURG
Mme Gaëlle SORIN Personnel de direction	Académie de PARIS
Mme Juliette SOUCHET Personnel de direction	Académie d'ORLEANS-TOURS
Mme Caroline SOULIE Personnel de direction	Académie de TOULOUSE
M. Cédric SZOSTAK Personnel de direction	Académie de LILLE
Mme Mariane TANZI Directrice académique des services de l'éducation nationale	Académie de BESANCON
Mme Josephe TEULADE Inspectrice de l'éducation nationale	Académie de CLERMONT-FERRAND
Mme Marie THOMAS Personnel de direction	Académie de LA REUNION

Mme Ellen THOMPSON
Inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche

M. Christian UNTEREINER
Personnel de direction

M. Jean-François VADAINÉ
Personnel de direction

Mme Gilberte VALENCE
Personnel de direction

M. Fabien VAUTOUR
Inspecteur d'académie - Inspecteur pédagogique régional

Mme Anne VERNAY
Personnel de direction

Mme Emmanuelle VERNET ABAIBOU
Personnel de direction

Mme Nadine VETAUX
Personnel de direction

M. Philippe VIOLLON
Personnel de direction

M. Philippe VULLIET
Secrétaire général adjoint d'académie

M. Laurent WAJNBERG
Directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale

Mme Nathalie WADOWIAK
Personnel de direction

Mme Michèle-Ruth WENDLING
Inspectrice d'académie - Inspectrice pédagogique régionale

Académie de PARIS

Académie de STRASBOURG

Académie de NANTES

Académie de la GUADELOUPE

Académie de NANTES

Académie de RENNES

Académie de GRENOBLE

Académie de VERSAILLES

Académie de DIJON

Académie de BORDEAUX

Académie de BORDEAUX

Académie de GRENOBLE

Académie de NICE

Article 2 : Le directeur général des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Paris, le 23 janvier 2025

Pour la ministre d'État, ministre de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur et de la recherche,
et par délégation,
La sous-directrice de l'attractivité des métiers
et du recrutement


Nadine COLLINEAU

SESSION 2025

**CONCOURS DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS DE DIRECTION
D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT OU DE FORMATION**

Epreuve écrite d'admissibilité

Le candidat rédige une note de synthèse qui peut donner lieu à des propositions d'actions. Cette épreuve est destinée à apprécier les capacités du candidat à se situer dans un environnement professionnel, à mesurer ses connaissances du système éducatif du second degré et à saisir la problématique soulevée.

Cette épreuve prend appui sur l'étude d'un dossier en lien avec l'actualité du système éducatif contenant des documents de diverses natures, principalement d'ordre juridique.

Durée : 5 heures

Coefficient : 1

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout matériel électronique (y compris la calculatrice) est rigoureusement interdit.

Le dossier contient **13 documents** imprimés en recto.

Il appartient au candidat de vérifier qu'il a reçu un sujet complet et correspondant à l'épreuve à laquelle il se présente.

Si vous repérez ce qui vous semble être une erreur d'énoncé, vous devez le signaler très lisiblement sur votre copie, en proposer la correction et poursuivre l'épreuve en conséquence. De même, si cela vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, vous devez la (ou les) mentionner explicitement.

NB : Conformément au principe d'anonymat, votre copie ne doit comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé consiste notamment en la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de la signer ou de l'identifier.

Le fait de rendre une copie blanche est éliminatoire.

Tournez la page S.V.P.

Sujet épreuve écrite CRPD 2025 :

Vous êtes proviseur(e) d'un lycée polyvalent, et vous avez programmé un conseil pédagogique portant sur la thématique « égalité des chances filles/garçons et réussite des élèves ».

En vue de préparer ce conseil pédagogique, et en vous aidant des documents inclus dans le dossier et de vos connaissances personnelles, vous rédigerez une note de synthèse de 4 à 6 pages maximum.

Vous vous appuyerez sur les éléments du dossier, ainsi que sur vos connaissances, références ou expériences professionnelles, pour présenter, dans le contexte qui vous est donné :

- Les axes de votre pilotage qui visent à réduire les inégalités de chances entre les filles et les garçons ;
- Les leviers que vous mobiliserez dans les différents domaines d'activité de votre EPLE ;
- Les mesures principales que vous proposerez de prendre dans votre contexte d'exercice.

Vous illustrerez votre propos en développant deux pistes d'actions opérationnelles concrètes qui vous paraissent prioritaires, afin de répondre à cette préoccupation nationale.

Supports :

1. DOCUMENT 1

Préambule et cadre réglementaire (Code de l'éducation)
Le Conseil pédagogique (Code de l'éducation)

2. DOCUMENT 2

Caractéristiques du Lycée XY

3. DOCUMENT 3

Extrait enquête DEPP - Résultats aux examens - 2024

4. DOCUMENT 4

Note d'information de la DEPP N°22-17 – « Les filles moins confiantes que les garçons concernant l'année à venir et leurs performances, notamment en mathématiques »

5. DOCUMENT 5

Apports des recherches en psychologie sociale et en psychologie du développement au regard des politiques éducatives

6. DOCUMENT 6

Note d'information de la DEPP n°18.33 – « Résultats de l'enquête de climat scolaire et victimation auprès des lycéens pour l'année scolaire 2017-2018 »

7. DOCUMENT 7

Référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation.
Arrêté du 01/07/2013

8. DOCUMENT 8

Égalité filles-garçons dans les programmes d'enseignement – novembre 2021

9. DOCUMENT 9

Évaluation de l'établissement dans sa globalité par le Conseil d'évaluation de l'École.

10. DOCUMENT 10

Critères de labellisation Égalité filles-garçons - B.O. n°11 du 17/03/2022

11. DOCUMENT 11

Axes, priorités et thématiques de la formation des professeurs - extrait du B.O. n° 8 du 24-2-2022

12. DOCUMENT 12

Note d'information de la DEPP n° 20.38 – « À la rentrée 2020, les élèves de terminale précisent leur choix de parcours »

13. DOCUMENT 13

Données sur le rapport « Filles et garçons sur les chemins de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur »

INFORMATION AUX CANDIDATS

Vous trouverez ci-après les codes nécessaires vous permettant de compléter les rubriques figurant en en-tête de votre copie. Ces codes doivent être reportés sur chacune des copies que vous remettrez.

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
DCI	0010N	101	0468

Document 1 : Préambule et cadre réglementaire**Source : Code de l'éducation**

L'égalité entre les femmes et les hommes est en France un sujet sensible depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, faisant paradoxalement à la fois l'objet d'un consensus national et le sujet de nombreux débats... Le système éducatif français propose un cadre légal significatif qui sert à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

L'Ecole compte parmi ses missions fondamentales celle de garantir l'égalité des chances des filles et des garçons. C'est le sens des articles du code de l'éducation. (Rapport : *Faire de l'égalité filles-garçons une nouvelle étape dans la mise en œuvre du lycée du XXI siècle*, 9 juillet 2021)

Article L121-1

« Les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur sont chargés de transmettre et de faire acquérir connaissances et méthodes de travail. Ils contribuent à favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation. [...] »

Article L311-4

« [...] L'école, notamment grâce à un enseignement moral et civique, fait acquérir aux élèves le respect de la personne, de ses origines et de ses différences, de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que de la laïcité. »

Article L312-16

« Une information et une éducation à la sexualité sont dispensées dans les écoles, les collèges et les lycées à raison d'au moins trois séances annuelles et par groupes d'âge homogène. Ces séances présentent une vision égalitaire des relations entre les femmes et les hommes. [...] »

Article L321-3

« La formation dispensée dans les écoles élémentaires [...] assure l'acquisition et la compréhension de l'exigence du respect de la personne, de ses origines et de ses différences. Elle transmet également l'exigence du respect des droits de l'enfant et de l'égalité entre les femmes et les hommes [...]. »

Article L721-2

« Les instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation [...] organisent des formations de sensibilisation à l'enseignement pluridisciplinaire des faits religieux, à la prévention de la radicalisation, à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la lutte contre les discriminations, à la manipulation de l'information, à la lutte contre la diffusion de contenus haineux, au respect et à la protection de l'environnement et à la transition écologique, à la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers, dont les élèves en situation de handicap ou atteints de pathologies chroniques et les élèves à hauts potentiels, ainsi que des formations à la prévention et à la résolution non violente des conflits.[...] »

Le conseil pédagogique

Source : Code de l'éducation

Article R421-41-1

...

Le chef d'établissement désigne les membres du conseil pédagogique ainsi que leurs suppléants éventuels. Les équipes pédagogiques mentionnées à l'article R. 421-49 ont quinze jours après la rentrée scolaire pour proposer, parmi les personnels volontaires, les enseignants susceptibles d'être désignés à ce titre. A défaut de proposition dans ce délai, le chef d'établissement choisit les membres du conseil pédagogique parmi les enseignants de l'établissement.

Le chef d'établissement informe de cette désignation le conseil d'administration lors de la réunion qui suit. Il porte la composition du conseil pédagogique à la connaissance de la communauté éducative par voie d'affichage.

Lors de sa première réunion, le conseil pédagogique établit son règlement intérieur.

En cas d'absence ou d'empêchement du chef d'établissement, le conseil pédagogique est présidé par le chef d'établissement adjoint.

...

Article R421-41-3

Le conseil pédagogique :

1° Dans les collèges, fait toute suggestion au chef d'établissement en vue de la désignation par ce dernier des enseignants :

-qui participeront au conseil école-collège ;

-qui, enseignant en classe de sixième, participeront au conseil du cycle 3 dans les écoles scolarisant les élèves du secteur de recrutement du collège ;

2° Est consulté sur :

-l'organisation et la coordination des enseignements ;

-la coordination relative au suivi des élèves et notamment aux modalités d'évaluation des acquis scolaires ;

-les modalités des liaisons entre les différents degrés d'enseignement ;

-les modalités générales d'accompagnement des changements d'orientation ;

-les modalités des échanges linguistiques et culturels en partenariat avec les établissements d'enseignement européens et étrangers ;

3° Formule des propositions quant aux modalités de l'accompagnement pédagogique des élèves, que le chef d'établissement soumet ensuite au conseil d'administration. Ces propositions portent plus particulièrement sur la différenciation des approches pédagogiques, notamment les aides pour les élèves rencontrant des difficultés dans les apprentissages scolaires ;

4° Prépare, en liaison avec les équipes pédagogiques et, le cas échéant, avec le conseil école-collège :

-la partie pédagogique du projet d'établissement, en vue de son adoption par le conseil d'administration ;

-les propositions d'expérimentation pédagogique, dans les domaines définis par l'article L. 314-2 du code de l'éducation ;

5° Contribue à l'organisation pédagogique des cycles, y compris le suivi et l'évaluation de leur mise en œuvre ;

6° Assiste le chef d'établissement pour l'élaboration du rapport sur le fonctionnement pédagogique de l'établissement mentionné au 3° de l'article R. 421-20 ;

7° Peut être saisi, pour avis, de toute question d'ordre pédagogique par le chef d'établissement, le conseil d'administration ou la commission permanente.

...

Article R421-41-4

Le président fixe l'ordre du jour, les dates et heures des séances du conseil. Il convoque les membres du conseil pédagogique au moins huit jours avant la séance, ce délai pouvant être ramené à trois jours en cas d'urgence.

Document 2 : Caractéristiques Lycée XY

Académie : xxyy

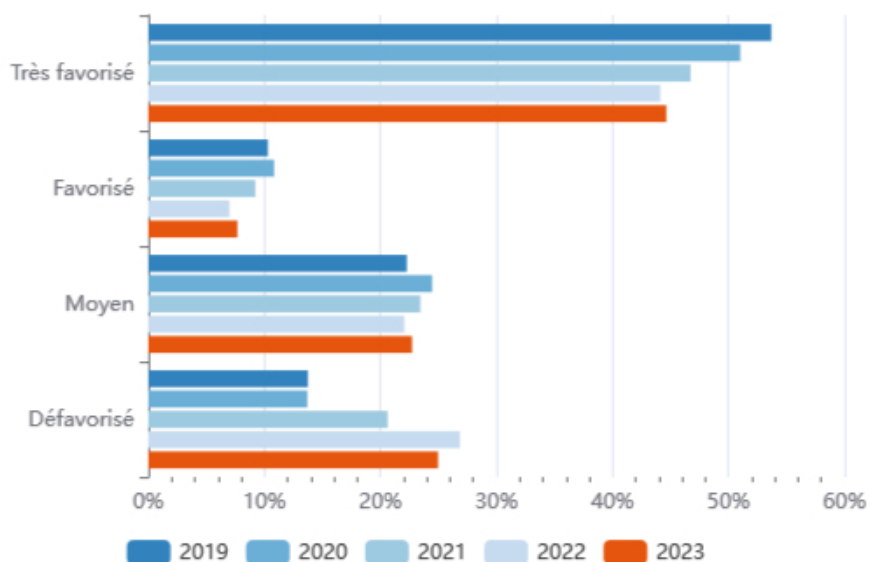
Effectifs 2023 : 1429 élèves

Type : Lycée Polyvalent, centre-ville

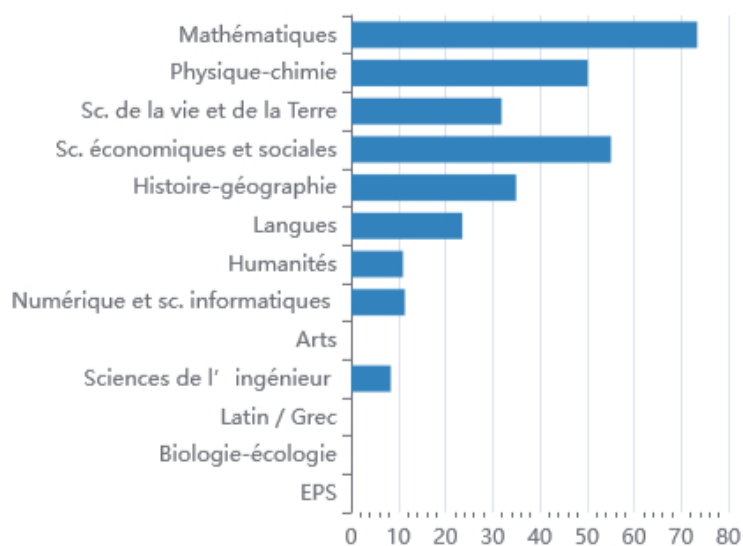
Secteur : Public, hors éducation prioritaire

Adresse : 4 avenue de l'égalité filles garçons

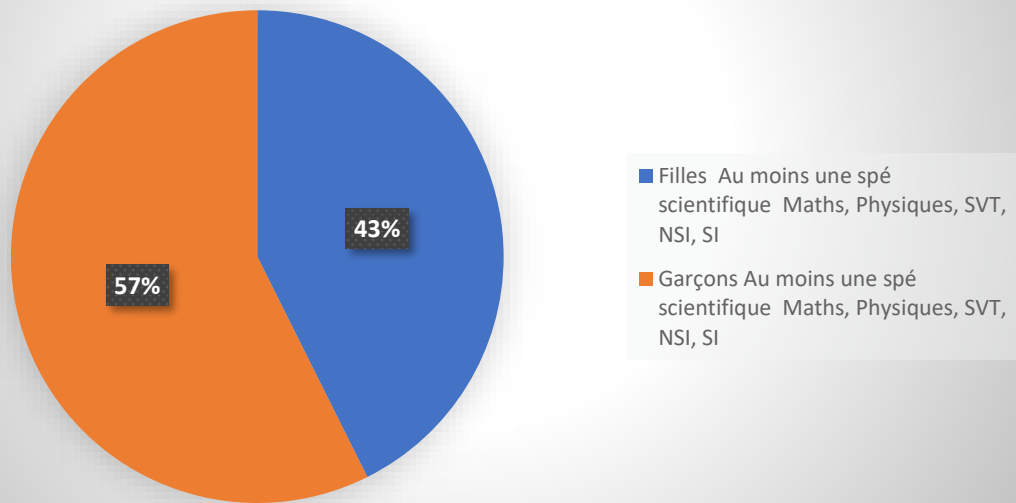
Milieu social des élèves



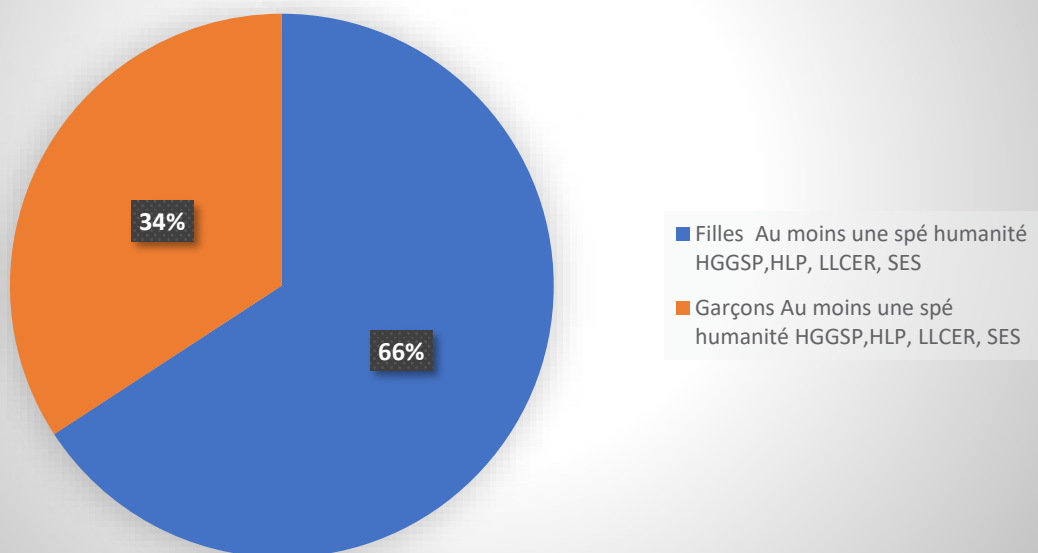
Part d'élèves selon les enseignements de spécialité en 1ère générale (2023)



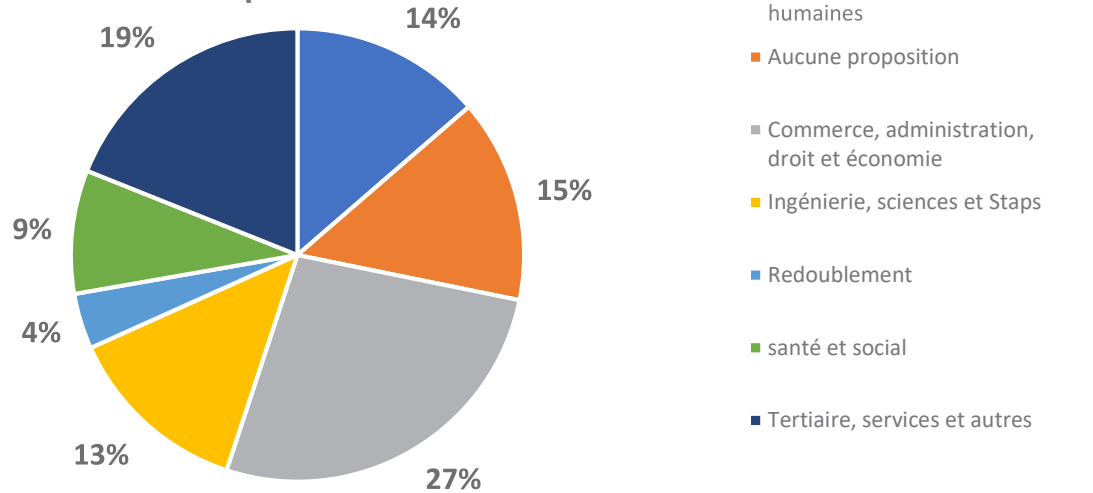
Répartition spécialités scientifiques premières générales Lycée XY



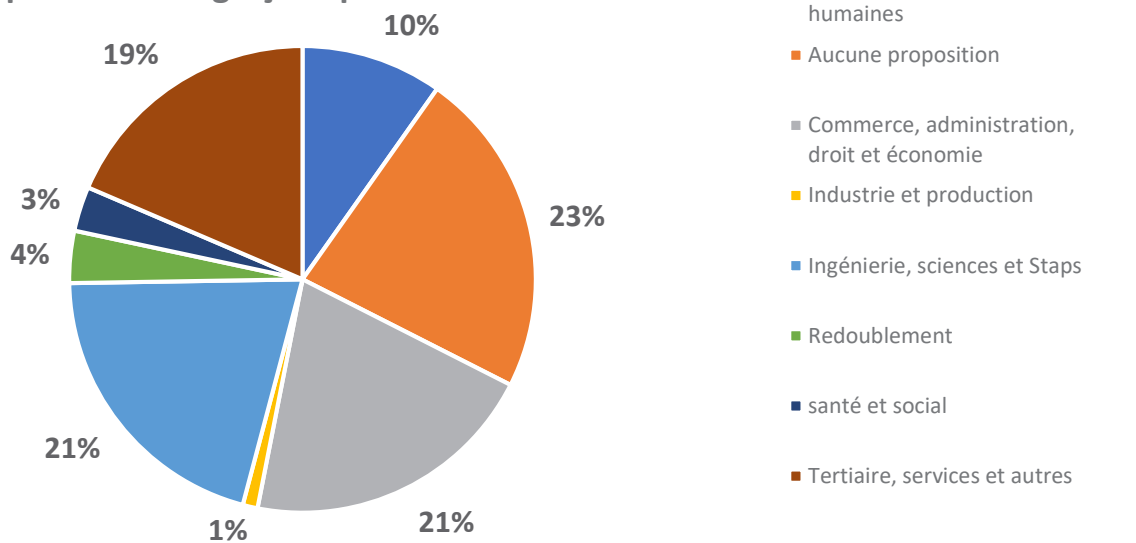
Répartition spécialités humanités premières générales Lycée XY



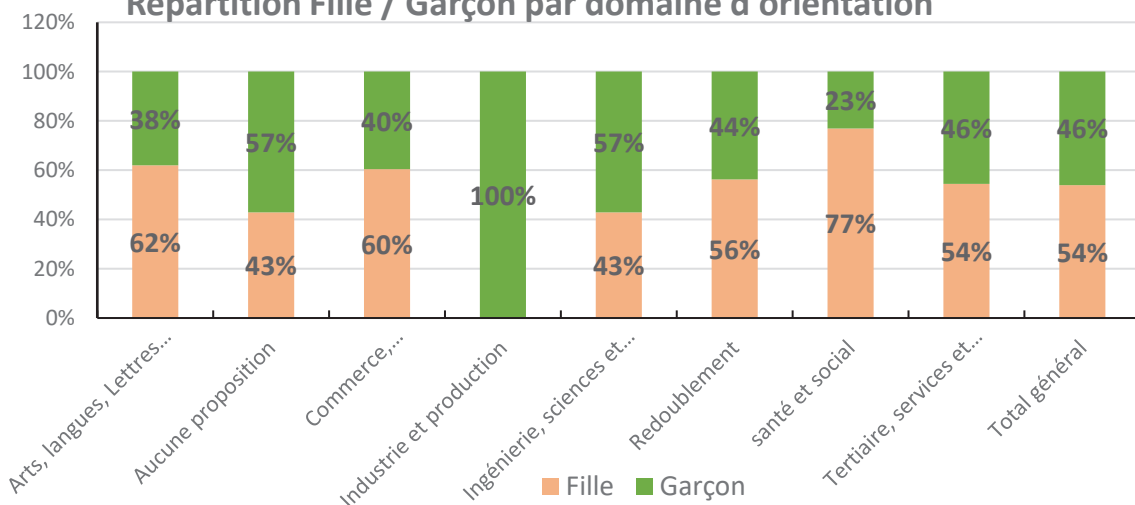
Répartition des filles par domaine d'orientation




Répartition des garçons par domaine d'orientation

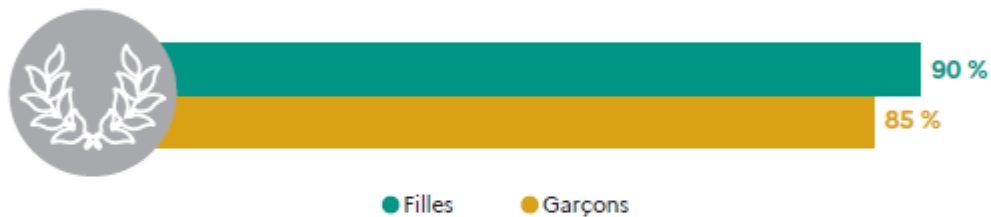


Répartition Filles / Garçons par domaine d'orientation




À la sortie du collège

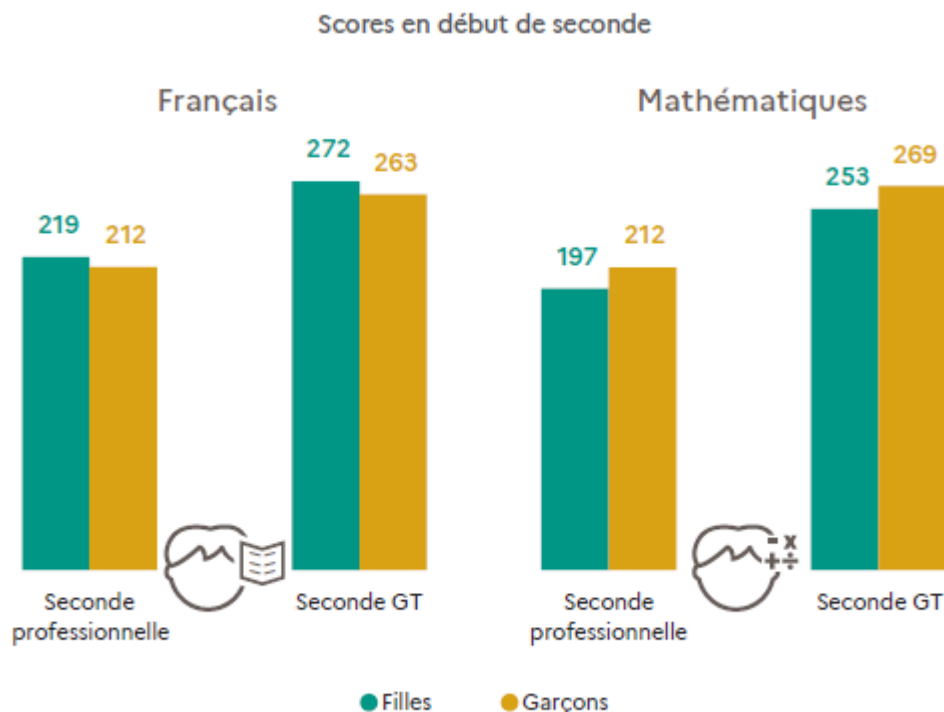
 **Les filles ont un meilleur taux de réussite au diplôme national du brevet (DNB).**



Champ : France, tous candidats.

Source : DEPP, session 2023.

 **Les filles ont de meilleurs résultats en français que les garçons, mais inférieurs en mathématiques.**

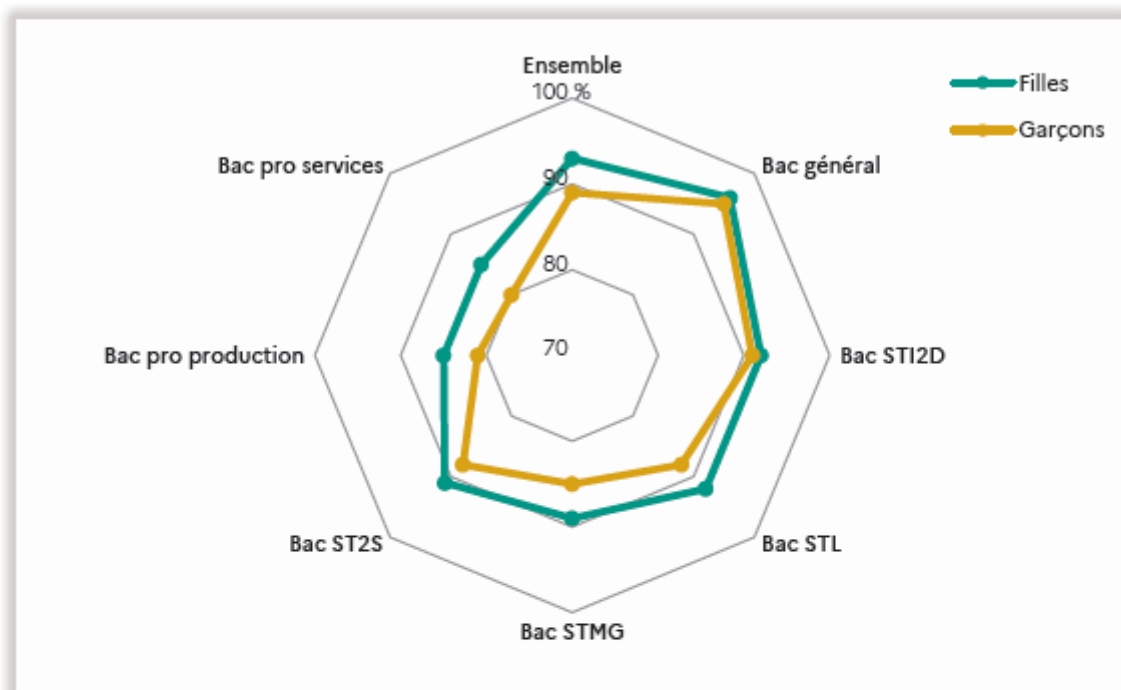


Champ : France + COM (hors Wallis-et-Futuna), Public + Privé sous contrat.


Source : DEPP, test de positionnement de début de seconde, septembre 2023.

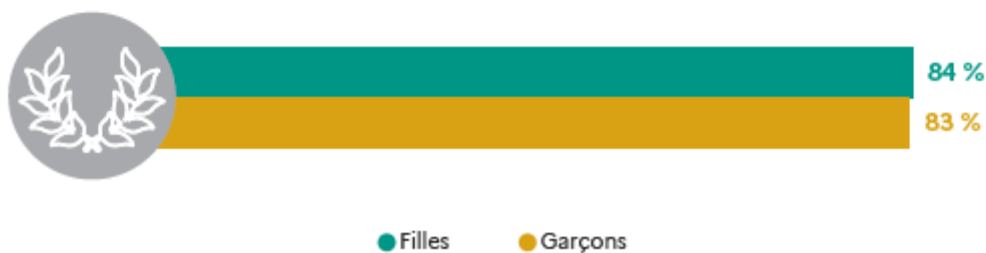
Aux examens

 **Les filles ont des taux de réussite supérieurs aux garçons dans toutes les voies du baccalauréat.**



Source : DEPP, session 2023.

 **Les filles ont un taux de réussite équivalent aux garçons au CAP.**

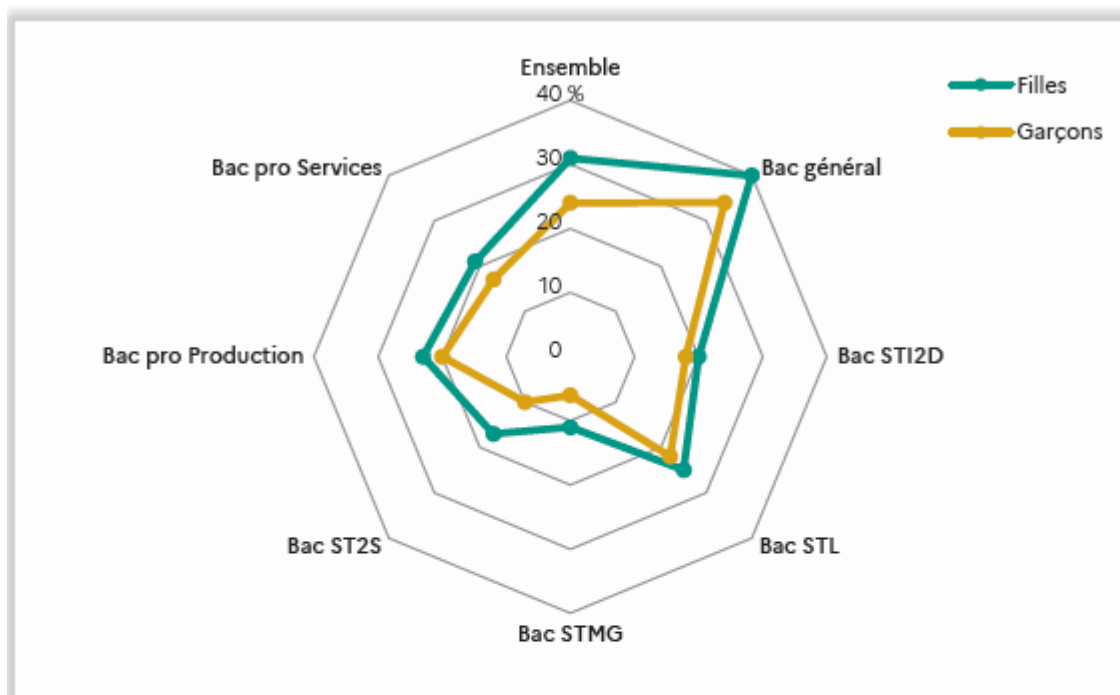


Champ : France, tous candidats.


Source : DEPP, session 2022.

Au baccalauréat

 Les filles obtiennent nettement plus de mentions « bien » ou « très bien » que les garçons.



Source : DEPP, session 2023.

 Les bachelières sont plus nombreuses que les bacheliers dans une génération.



Champ : France, tous candidats.

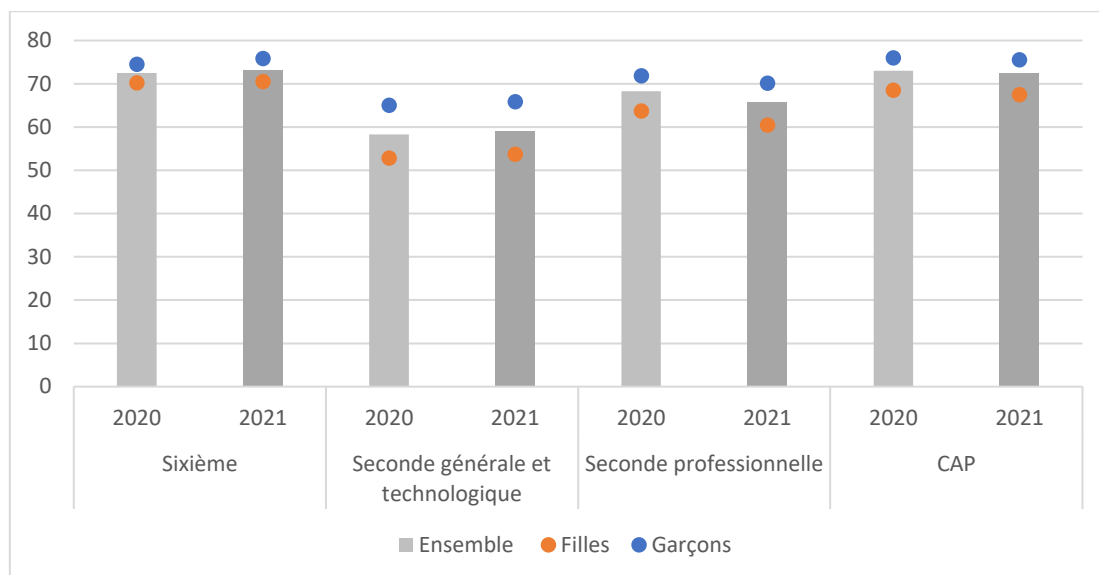
Source : DEPP, session 2023, données provisoires.

Document 4 : Note d'information de la DEPP N°22-17 – « Les filles moins confiantes que les garçons concernant l'année à venir et leurs performances, notamment en mathématiques »

1) Sentiment de confiance pour l'année scolaire à venir (en %)

Plus de 1,5 million d'élèves scolarisés en classe de sixième, de seconde ou de première année de CAP ont été interrogés par la DEPP à la rentrée 2021 sur leurs conditions de travail, leur confiance en eux et leurs orientations futures. Il s'agissait d'un questionnaire adossé aux évaluations exhaustives.

Les élèves ont été interrogés sur leur sentiment de confiance sur l'année scolaire à venir à l'aide de la question suivante : « Au début de cette année, pensez-vous être prêt(e) pour réussir votre année ?



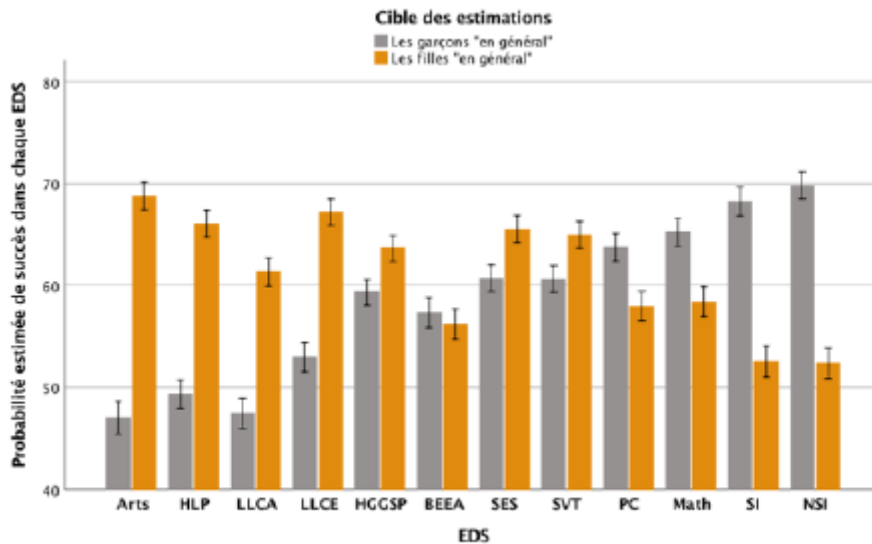
	Sixième		Seconde générale et technologique		Seconde professionnelle		CAP	
Années	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Ensemble	72,5	73,2	58,3	59,1	68,3	65,8	73,0	72,5
Filles	70,2	70,5	52,8	53,7	63,7	60,4	68,5	67,5
Garçons	74,5	75,8	65,0	65,8	71,8	70,1	76,0	75,5

(Commentaire : le sentiment de confiance est plus prononcé chez les garçons, avec des nuances selon les populations concernées. Ainsi, en sixième, il y a peu d'écart entre filles et garçons sur ce sentiment de confiance concernant l'année à venir (- 5,3 points). C'est en seconde générale et technologique que l'écart entre filles et garçons est le plus élevé (- 12,1 points). L'écart est de - 9,7 points en seconde professionnelle. En première année de CAP, il atteint - 8 points.)

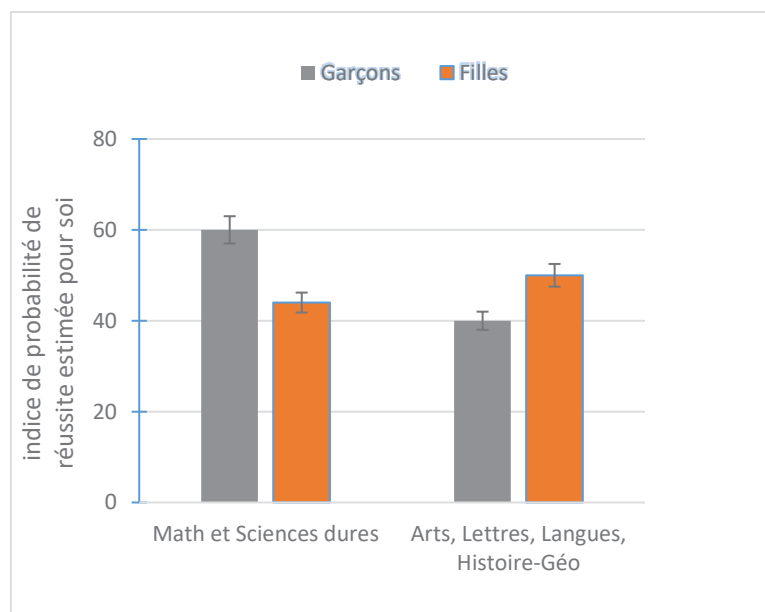
2) Etude menée avec la participation de M. Pascal HUGUET directeur de recherche au CNRS, directeur de Lpasco (université de Clermont-Auvergne) coordinateur du groupe de travail « Egalité filles-Garçons » sur 5432 élèves

S'agissant de leurs estimations de la probabilité de succès des « filles en général » et des « garçons en général » dans les différents enseignements de spécialité (EDS), les élèves des deux sexes montrent un consensus implicite. Sans se concerter, filles et garçons estiment en moyenne plus probable la réussite des « garçons en général » relativement aux « filles en général ».

Probabilité de succès dans chaque EDS estimée par les élèves de seconde.



L'ampleur de la stéréotypie de genre peut être estimée par ailleurs à la lumière de notre « Indice Synthétique de Stéréotypie de genre » (ISS-genre). L'ISS-genre exprime en une seule valeur, d'où son caractère synthétique, la force des relations établies par les élèves dans leurs estimations de probabilité de réussite entre d'une part, chacun des deux groupes de sexe, et d'autre part les EDS de mathématiques et sciences dures versus les EDS excluant toutes les sciences ; le tout en tenant compte de la dispersion (variance) observée dans ces estimations à l'échelle de l'échantillon considéré (seconde, première, ou terminale). Plus la valeur de l'ISS-genre est élevée et plus fortes sont les relations stéréotypées entre un groupe de sexe et un groupe d'EDS (i.e., avantage donné aux garçons pour les EDS de mathématiques et de sciences dures et aux filles pour les EDS excluant les sciences). Cette approche a l'énorme avantage de permettre une estimation fine de la distribution des élèves selon leur niveau de stéréotypie dans les trois échantillons de seconde, première et terminale. Là encore les résultats sont frappants. La valeur moyenne de L'ISS-genre pour les deux sexes et les trois échantillons est de .75, ce qui correspond à une stéréotypie de genre plutôt forte à l'échelle des 5 432 élèves de l'étude. Cette stéréotypie est plus élevée encore (toujours en moyenne sur les trois échantillons) pour les filles (.83) que pour les garçons (.64).



Document 5 : Apports des recherches en psychologie sociale et en psychologie du développement au regard des politiques éducatives.

Source : Christine Morin-Messabel Laboratoire du GREPS (EA 4163), université Lyon 2 Véronique Rouyer Laboratoire de psychologie (EA 4139), université de Bordeaux Stéphanie Constans Centre de recherche en éducation de Nantes (EA 2661), université de Rennes 1, IUT de Rennes.

En dépit de plus de trente années de politiques éducatives spécifiques, la question de l'égalité filles-garçons dans le système scolaire reste particulièrement saillante et l'écart entre les intentions affichées dans les différentes circulaires et conventions interministérielles et les résultats sur les terrains reste conséquent [LEROY, BIAGGI et alii, 2013]. Parallèlement à ces actions politiques engagées pour plus d'égalité filles-garçons dans le système éducatif, de nombreuses recherches se sont développées en sciences humaines et sociales (sociologie, sciences de l'éducation, psychologie, etc.) pour documenter le rôle central de l'école dans les processus de socialisation de genre des élèves et de construction des trajectoires scolaires différenciées [ZAIMAN, 1996 ; MOSCONI, 1998 ; DURU-BELLAT, 2004 ; ROUYER, MIEYAA, LE BLANC, 2014] ...

.. Les chercheurs en sciences humaines et sociales mais aussi les textes de politiques éducatives ont mis en avant des concepts clés : la mixité analysée comme une stratégie pour accéder à l'égalité [ROGERS, 2004], la place centrale des stéréotypes comme outils de légitimation des inégalités de sexe et enfin le rôle de la formation des actrices et des acteurs du système éducatif au sens large afin de contribuer à transformer des attitudes, des comportements : « pour une éducation non sexiste »...

CADRES INSTITUTIONNELS : LES STÉRÉOTYPES, NOTION CENTRALE ET L'IDENTITÉ, EN PÉRIPHÉRIE ?

La dernière convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2013-2018) s'articule autour de trois chantiers prioritaires déclinés dès 2013 : acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes ; renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes ; s'engager pour une plus grande mixité des filières de formation et à tous les niveaux d'études. À ce titre, le rapport du Commissariat général à la stratégie et à la prospective en janvier 2014 insiste sur le fait que l'école en tant que lieu d'éducation à la citoyenneté et aux valeurs républicaines doit œuvrer, de manière volontariste, à accroître l'égalité entre les filles et les garçons. Il souligne que cela passe, entre autres, par des actions pérennes pour ouvrir le champ des possibles des jeunes, quel que soit leur sexe : faire évoluer les méthodes et outils pédagogiques vers davantage de mixité et d'égalité. Pour ce faire, le récent rapport du Haut conseil à l'égalité (HCE) entre les femmes et les hommes sur la formation à l'égalité filles-garçons [BOUSQUET, VOUILLOT et alii, 2017] souligne que la formation des personnels d'éducation est essentielle et centrale, d'autant plus que ces professionnels « sont aux prises, comme l'ensemble de la société, avec les stéréotypes sexistes et reproduisent des attentes différenciées vis-à-vis des filles et des garçons ». Comme le précisait déjà VOUILLOT en 2007, le contenu de ces conventions donne une impression de répétition sans fin. D'après cette auteure, il y aurait deux grands facteurs susceptibles d'expliquer en quelque sorte un échec en termes de résultats attendus dans ces politiques et engagements publics. Le premier concerne l'absence d'analyse pertinente des racines psychologiques, sociologiques et politiques de la division sexuée de l'orientation, de la prise en compte des rapports sociaux de sexe à l'école et dans le monde du travail. Le second concerne le fait que les différents acteurs et actrices de l'école (enseignants et enseignantes, élèves, parents) sont souvent peu conscients des inégalités de sexe à l'école et de la division sexuée de l'orientation. -FOURNEL, 2003 ; ROGERS, 2004 ; ZANCARINI-FOURNEL, 2004] ...

À ce titre, les stéréotypes de sexe sont devenus centraux comme système d'explication des inégalités entre les sexes, mais aussi comme objets de formation des professionnels de l'éducation. De nombreux rapports [GRÉSY et GEORGES, 2012 ; NAVES et WISNIA-WEILL, 2014] ont souligné ces dernières années l'enjeu que constitue la lutte contre les stéréotypes de sexe dans différents contextes éducatifs (lieux d'accueil de la petite enfance, milieu scolaire, etc.). De nombreux dispositifs de formation existent pour sensibiliser les professionnels de l'éducation à ces problématiques. Cependant, la plupart de ces dispositifs ne prennent pas en compte la participation active de l'enfant dans la construction de son identité sexuée, la complexité des processus de socialisation de genre et le fait que les professionnels ont eux-mêmes développé un rapport au genre singulier qu'ils et elles donnent à voir dans leurs représentations et leurs pratiques avec les enfants et leurs parents [ROUYER, 2013 ; ROUYER, MIEYAA, LE BLANC, 2014].

Document 6 : Résultats de l'enquête de climat scolaire et victimation auprès des lycéens pour l'année scolaire 2017-2018

Source : note d'information de la DEPP n°18.33 – Décembre 2018

Depuis 2011, la DEPP mène, à intervalles réguliers, une enquête de climat scolaire et de victimation auprès des élèves du second degré. Cette enquête donne des informations sur la façon dont les élèves perçoivent le climat scolaire et fournit des indicateurs statistiques sur les actes dont les élèves sont victimes, que ces actes aient fait l'objet ou non d'un signalement. Au printemps 2018, un échantillon d'environ 30 000 lycéens de France a été interrogé.

Un climat scolaire globalement positif

En 2018, les lycéens ont une opinion sur le climat scolaire très majoritairement positive : 94 % d'entre eux affirment se sentir bien dans leur établissement ► **figure 1**. Globalement, cette proportion est stable dans le temps, quelle que soit la population interrogée (les collégiens en 2011, 2013 et 2017 et les lycéens en 2015)

L'opinion des élèves a été synthétisée en comptabilisant les réponses positives données à 17 questions sur le climat scolaire communes aux deux enquêtes auprès des lycéens (**voir « Définitions – indice de climat scolaire »**). L'indice ainsi construit montre que le climat exprimé en 2018 est toujours très positif, mais légèrement moins bon qu'en 2015. En particulier, près de 76 % des élèves ont répondu dans le sens positif à au moins 13 questions sur 17 contre 79 % en 2015.

► 1 Opinion des élèves sur le climat scolaire dans leur lycée (en %)

Climat scolaire	Lycéens 2015	Lycéens 2018	Sexe		Type d'établissement		
			Filles	Garçons	Professionnel	Enseignement général et technologique	Polyvalent
Tout à fait bien ou plutôt bien dans son lycée	94,4	93,9	93,0	94,9	91,0	94,8	94,3
Ambiance tout à fait bien ou plutôt bien entre les élèves	89,2	88,7	85,6	92,0	81,7	91,0	89,3
Les relations avec les enseignants sont très bonnes ou bonnes	88,8	83,6	85,0	82,1	78,1	85,1	84,5
Tout à fait bien ou plutôt bien dans sa classe	92,4	90,9	89,0	92,8	90,1	91,2	90,9
Les bâtiments (salles de cours, cour, etc.) sont agréables ou plutôt agréables	78,9	72,2	72,0	72,4	68,5	74,5	71,1
Les relations avec la vie scolaire sont bonnes ou très bonnes	87,9	88,5	87,9	89,2	88,5	87,7	89,7
Les relations avec les autres adultes sont bonnes ou très bonnes	90,0	94,2	94,3	94,1	95,0	94,1	94,0
Pas du tout ou pas beaucoup de violence au lycée	94,5	89,6	89,6	89,6	81,8	94,1	87,8
On apprend tout à fait ou plutôt bien dans le lycée	89,8	87,5	89,2	85,8	84,0	89,2	87,1
Les punitions données sont très justes ou plutôt justes	70,1	72,0	75,2	68,7	64,8	73,8	73,6
N'a pas été puni dans l'année	52,2	65,2	74,3	55,7	53,5	68,4	67,3
Trouve que les notes sont très justes ou plutôt justes	86,5	85,0	86,4	83,6	86,8	83,4	86,2
Tout à fait ou plutôt en sécurité dans le lycée	94,9	92,2	91,3	93,2	87,8	94,7	91,1
Jamais d'absence due à la violence	96,7	95,4	94,4	96,5	92,7	96,6	95,4
Ne s'est jamais absenté sans y être autorisé ¹	58,4	55,9	58,9	52,6	51,0	58,8	54,6
Tout à fait ou plutôt en sécurité dans le quartier autour du lycée	82,6	77,2	73,5	81,1	73,1	79,9	75,6
En sécurité dans les transports scolaires	84,1	82,5	76,8	88,5	78,5	82,8	84,3
Avoir plutôt beaucoup ou beaucoup d'amis dans l'établissement		87,7	85,8	89,6	82,8	89,2	88,2
Il n'y a pas du tout ou pas beaucoup d'agressivité entre les élèves et les professeurs		87,1	87,1	87,1	79,0	90,3	87,1
Il n'y a pas du tout ou pas beaucoup d'agressivité entre les élèves		79,4	76,1	82,8	68,5	84,7	78,1
Les punitions données sont plutôt sévères ou très sévères		48,7	49,6	47,8	46,2	48,9	49,9
Les notes données sont sévères ou très sévères		46,6	46,5	46,8	45,3	45,4	49,0

Lecture : 93,9 % des lycéens interrogés en 2018 déclarent se sentir bien ou plutôt bien dans leur lycée.
 1. Cette modalité ne correspond pas à la définition officielle de l'absentéisme (quatre demi-journées d'absence sans motif un mois donné).
 Champ : lycéens de France (France métropolitaine + DOM) + lycéens de France 2015 (France métropolitaine + DOM).
 Source : MENJ-DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de victimation auprès des lycéens 2018, 2015.

► 2. Proportion d'élèves déclarant des violences (en %)

Victimations	Lycéens 2015	Lycéens 2018	Sexe		Type d'établissement		
			Filles	Garçons	Professionnel	Enseignement général et technologique	Polyvalent
Vol de fournitures scolaires	33,2	35,8	34,7	37,0	34,1	37,7	34,2
Mise à l'écart	30,6	35,2	42,2	27,8	33,2	36,9	34,1
Sumom désagréable	28,7	27,0	26,6	27,5	28,7	26,2	27,3
Moquerie de la bonne conduite en classe	18,4	22,4	22,5	22,4	24,1	22,1	22,0
Insulte	22,1	21,7	24,1	19,2	26,2	19,6	22,1
Vol d'objets personnels	13,5	12,9	13,2	12,6	15,8	12,0	12,6
Insulte sexiste		10,5	18,4	2,2	8,3	12,1	9,7
Sentiment d'humiliation	14,0	10,1	12,5	7,4	10,7	10,2	9,5
Victime de vidéos, de photos ou de rumeurs humiliantes sur Internet	4,1	9,0	9,9	8,1	8,6	9,6	8,5
Bousculade	9,9	8,8	9,1	8,6	11,4	7,9	8,7
Injurié ou moqué sur un réseau social	7,5	7,6	8,2	7,0	7,6	7,5	7,6
Insulte par rapport à l'origine ou la couleur de peau		7,1	6,6	7,7	8,6	6,6	7,1
Menace	7,9	6,6	6,6	6,7	8,6	6,0	6,4
Victime d'un comportement déplacé à caractère sexuel		6,6	10,6	2,4	5,1	7,5	6,2
Vol d'argent	6,1	6,4	6,2	6,6	8,9	5,2	6,8
Cible de lancers d'objets	6,1	4,4	3,6	5,3	6,2	3,8	4,2
Dégradation accessoires personnels	4,5	4,1	3,0	5,1	5,6	3,4	4,2
Insulte homophobe		3,9	3,7	4,1	4,9	3,8	3,5
Insulte par rapport au lieu de résidence		3,5	3,0	4,0	4,3	3,2	3,4
Coup	3,7	3,2	2,5	3,9	4,7	2,3	3,6
Insulte à propos de la religion		3,1	3,1	3,2	4,4	3,3	2,3
Usurpation d'identité sur Internet	8,6	2,4	2,4	2,4	3,5	2,2	2,0
Victime de violences graves à caractère sexuel		1,6	2,3	0,8	2,4	1,5	1,3
Agressé ou frappé pour des raisons sexistes		1,6	1,8	1,3	3,2	1,0	1,4
Menace avec armes	1,7	1,4	0,6	2,3	2,3	1,2	1,2
Racket	1,7	1,2	0,9	1,4	2,1	0,9	1,0
Blessure par arme	0,9	0,9	0,5	1,2	1,5	0,8	0,6
Agressé ou frappé pour des raisons homophobes		0,8	0,6	1,1	1,7	0,5	0,8

Lecture : 35,8 % des lycéens déclarent un vol de fournitures scolaires.
 Champ : lycéens de France 2018 (France métropolitaine + DOM) + lycéens de France 2015 (France métropolitaine + DOM).
 Source : MENJ-DEPP, Enquête nationale de climat scolaire et de victimation auprès des lycéens 2018, 2015.

Document 7 : Référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation

Source : Arrêté du 01/07/2013

Les professeurs et les personnels d'éducation mettent en œuvre les missions que la nation assigne à l'École. En leur qualité de fonctionnaires et d'agents du service public d'éducation, ils concourent à la mission première de l'École qui est d'instruire et d'éduquer afin de conduire l'ensemble des élèves à la réussite scolaire et à l'insertion professionnelle et sociale. Ils préparent les élèves à l'exercice d'une citoyenneté pleine et entière. Ils transmettent et font partager à ce titre les valeurs de la République. Ils promeuvent l'esprit de responsabilité et la recherche du bien commun, en excluant toute discrimination.

En tant qu'agents du service public d'éducation, ils transmettent et font respecter les valeurs de la République. Ils agissent dans un cadre institutionnel et se réfèrent à des principes éthiques et de responsabilité qui fondent leur exemplarité et leur autorité.

1. Faire partager les valeurs de la République

- Savoir transmettre et faire partager les principes de la vie démocratique ainsi que les valeurs de la République : la liberté, l'égalité, la fraternité ; la laïcité ; le refus de toutes les discriminations.
- Aider les élèves à développer leur esprit critique, à distinguer les savoirs des opinions ou des croyances, à savoir argumenter et à respecter la pensée des autres.

2. Inscrire son action dans le cadre des principes fondamentaux du système éducatif et dans le cadre réglementaire de l'école

- Connaître la politique éducative de la France, les principales étapes de l'histoire de l'École, ses enjeux et ses défis, les principes fondamentaux du système éducatif et de son organisation en comparaison avec d'autres pays européens.
- Connaître les grands principes législatifs qui régissent le système éducatif, le cadre réglementaire de l'École et de l'établissement scolaire, les droits et obligations des fonctionnaires ainsi que les statuts des professeurs et des personnels d'éducation.

La maîtrise des compétences pédagogiques et éducatives fondamentales est la condition nécessaire d'une culture partagée qui favorise la cohérence des enseignements et des actions éducatives.

3. Connaître les élèves et les processus d'apprentissage

- Connaître les concepts fondamentaux de la psychologie de l'enfant, de l'adolescent et du jeune adulte.
- Connaître les processus et les mécanismes d'apprentissage, en prenant en compte les apports de la recherche.
- Tenir compte des dimensions cognitive, affective et relationnelle de l'enseignement et de l'action éducative.

4. Prendre en compte la diversité des élèves

- Adapter son enseignement et son action éducative à la diversité des élèves.
- Travailler avec les personnes ressources en vue de la mise en œuvre du « projet personnalisé de scolarisation » des élèves en situation de handicap.
- Déceler les signes du décrochage scolaire afin de prévenir les situations difficiles.

5. Accompagner les élèves dans leur parcours de formation

- Participer à la construction des parcours des élèves sur les plans pédagogique et éducatif.
- Contribuer à la maîtrise par les élèves du socle commun de connaissances, de compétences et de culture.
- Participer aux travaux de différents conseils (conseil des maîtres, conseil de cycle, conseil de classe, conseil pédagogique, etc.), en contribuant notamment à la réflexion sur la coordination des enseignements et des actions éducatives.
- Participer à la conception et à l'animation, au sein d'une équipe pluri-professionnelle, des séquences pédagogiques et éducatives permettant aux élèves de construire leur projet de formation et leur orientation.

6. Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques

- Accorder à tous les élèves l'attention et l'accompagnement appropriés.
- Éviter toute forme de dévalorisation à l'égard des élèves, des parents, des pairs et de tout membre de la communauté éducative.

- Apporter sa contribution à la mise en œuvre des éducations transversales, notamment l'éducation à la santé, l'éducation à la citoyenneté, l'éducation au développement durable et l'éducation artistique et culturelle.
- Se mobiliser et mobiliser les élèves contre les stéréotypes et les discriminations de tout ordre, promouvoir l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes.
- Contribuer à assurer le bien-être, la sécurité et la sûreté des élèves, à prévenir et à gérer les violences scolaires, à identifier toute forme d'exclusion ou de discrimination, ainsi que tout signe pouvant traduire des situations de grande difficulté sociale ou de maltraitance.
- Contribuer à identifier tout signe de comportement à risque et contribuer à sa résolution.
- Respecter et faire respecter le règlement intérieur et les chartes d'usage.
- Respecter la confidentialité des informations individuelles concernant les élèves et leurs familles.

7. Maîtriser la langue française à des fins de communication

- Utiliser un langage clair et adapté aux différents interlocuteurs rencontrés dans son activité professionnelle.
- Intégrer dans son activité l'objectif de maîtrise de la langue orale et écrite par les élèves.

8. Utiliser une langue vivante étrangère dans les situations exigées par son métier

- Maîtriser au moins une langue vivante étrangère au niveau B2 du cadre européen commun de référence pour les langues.
- Participer au développement d'une compétence interculturelle chez les élèves.

9. Intégrer les éléments de la culture numérique nécessaires à l'exercice de son métier

- Tirer le meilleur parti des outils, des ressources et des usages numériques, en particulier pour permettre l'individualisation des apprentissages et développer les apprentissages collaboratifs.
- Aider les élèves à s'approprier les outils et les usages numériques de manière critique et créative.
- Participer à l'éducation des élèves à un usage responsable d'internet.
- Utiliser efficacement les technologies pour échanger et se former.

Document 8 : Égalité filles-garçons dans les programmes d'enseignement – novembre 2021

Dans les programmes de français

Les programmes de français (cycle 4, LGT ou LP) ne font pas explicitement mention d'un travail à mener en faveur de l'égalité femmes-hommes. Toutefois, il est possible de sensibiliser les élèves aux questions d'égalité filles-garçons par le choix des œuvres ou groupements de textes étudiés en classe ou donnés à lire de manière cursive. Dans les programmes des différents cycles, certaines entrées (par exemple « Héros/héroïnes et héroïsmes » au cycle 4) ou objets d'études (La littérature d'idées et la presse du XIXe siècle au XXIe siècle) permettent d'engager une réflexion sur la place des femmes dans la littérature ou dans la société. En outre, d'autres objets d'étude comme « La poésie du Moyen Âge au XVIIIe siècle » en classe de seconde GT sont l'occasion pour les professeurs de choisir des auteurs féminins autant que masculins (pour plus de précisions, voir le tableau en annexe). Le programme national de première offre également la possibilité aux professeurs de faire découvrir des œuvres d'auteurs. Par exemple, pour l'objet d'étude « Le roman et le récit du Moyen Âge au XXIe siècle », le programme en vigueur jusqu'à la session 2023 retient trois femmes : Madame de Lafayette, Marguerite Yourcenar et Nathalie Sarraute, selon la voie. À compter de la rentrée 2021, l'objet d'étude « La littérature d'idées du XVIe siècle au XVIIIe siècle » permettra d'étudier La Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne d'Olympe de Gouges.

Dans les programmes de mathématiques et physique-chimie

Mathématiques en classes de première et terminale de la voie technologique. Ces programmes précisent [...] que « le professeur veille à montrer que les mathématiques sont vivantes et en perpétuelle évolution, qu'elles s'inscrivent dans un cadre historique, mais aussi dans la société actuelle. Il s'agit par exemple : d'insérer des éléments d'histoire des mathématiques, des sciences et des techniques, en classe de mathématiques ; de présenter des faits d'actualité liés aux mathématiques (médaille Fields, évocation de mathématiciennes et mathématiciens contemporains, présentation vulgarisée de découvertes importantes...) ; de faire connaître des métiers et des études supérieures où les mathématiques sont utilisées, en veillant à déconstruire les stéréotypes de genre. » Un des objectifs est « de développer chez chaque élève des attitudes positives à l'égard des mathématiques et sa capacité à résoudre des problèmes stimulants ». De manière à inciter les élèves « à s'engager dans une recherche mathématique, individuellement ou en équipe, et à développer sa confiance en lui ».

Physique-chimie en classe de seconde générale et technologique

Ce programme indique, [...], qu'il est recommandé « dès qu'elle est possible, une mise en perspective des savoirs avec l'histoire des sciences et l'actualité scientifique. » Cela permet d'interroger la dimension sociale et culturelle de la construction du savoir scientifique, en particulier la place des femmes dans l'histoire des sciences. Cette contextualisation permet également de promouvoir les sciences auprès des filles.

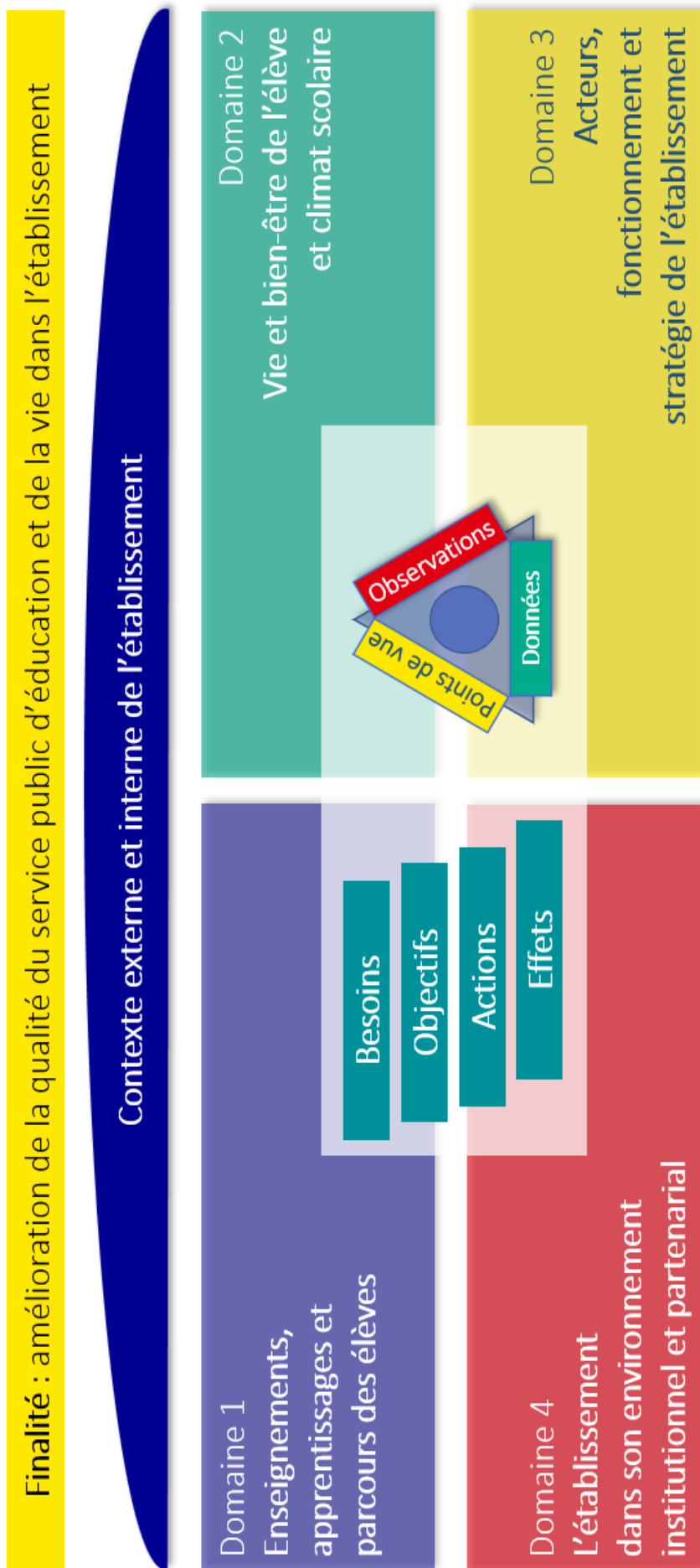
Éducation physique et sportive

À l'école maternelle, la question de l'égalité filles-garçons est prégnante dans le domaine 2 « Agir, s'exprimer, comprendre à travers l'activité physique ».

« La participation de tous les enfants à l'ensemble des activités physiques proposées, l'organisation et les démarches mises en œuvre cherchent à lutter contre les stéréotypes et contribuent à la construction de l'égalité entre filles et garçons ». À l'école élémentaire, « tout au long de la scolarité, l'EPS a pour finalité de former un citoyen lucide, autonome, physiquement et socialement éduqué, dans le souci du vivre ensemble. [...] L'EPS répond aux enjeux de formation du socle commun en permettant à tous les élèves, filles et garçons ensemble et à égalité, a fortiori les plus éloignés de la pratique physique et sportive, de construire cinq compétences travaillées en continuité durant les différents cycles ».

Au cycle 2, « Par des pratiques physiques individuelles et collectives, ils accèdent à des valeurs morales et sociales (respect de règles, respect de soi-même et d'autrui).

En articulation avec l'enseignement moral et civique, les activités de cet enseignement créent les conditions d'apprentissage de comportements citoyens pour organiser un groupe, respecter les règles et autrui, accepter l'autre avec ses différences [...], pour respecter les autres, refuser les discriminations [...]



Annexe - Critères de labellisation Égalité filles-garçons

Référentiel à l'usage des candidats et des comités de labellisation

Le tableau ci-dessous reprend les cinq leviers d'action qui définissent une politique de l'égalité entre les filles et les garçons et sa traduction à l'échelle de l'établissement scolaire. Pour chacun des trois niveaux de labellisation, il détaille un ensemble de critères correspondant à chacun des cinq leviers. Il est, à ce titre, à la fois un outil d'aide à la candidature et un référentiel pour les comités de labellisation.

Il n'est pas obligatoire de remplir l'ensemble des critères pour être éligible à un niveau donné de labellisation. Toutefois, pour passer d'un niveau à un autre, les critères du niveau précédent doivent être réalisés.

Labellisation Égalité filles-garçons			
Leviers d'action	Niveau 1 – Engagement	Niveau 2 - Approfondissement	Niveau 3 – Expertise
Pilotage de l'établissement	<p>Informar toutes les instances du projet de labellisation de l'établissement.</p> <p>Faire figurer l'égalité filles-garçons dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le projet d'établissement ; • le règlement intérieur ; • le programme de travail du comité d'éducation à la santé, à la citoyenneté et à l'environnement (CESCE). <p>Tenir annuellement un conseil de la vie collégienne (CVC)/conseil de la vie lycéenne (CVL) consacré à cette thématique (<i>mesure issue du Grenelle des violences conjugales</i>).</p> <p>Réaliser et partager avec les personnels de l'établissement un tableau de bord des indicateurs sexués par classe/groupe et par enseignement (y compris dans les enseignements de spécialité, les séries, les filières).</p>	<p>Porter dans toutes les instances la question de l'égalité filles-garçons en partageant le tableau de bord des indicateurs. Proposer notamment l'analyse sexuée des sanctions dans les instances de l'établissement.</p> <p>Organiser annuellement un conseil pédagogique sur l'égalité filles-garçons, pour porter le sujet dans les enseignements.</p> <p>Utiliser une partie des heures dédiées à l'orientation à cette thématique.</p> <p>Valoriser le référent égalité de l'établissement (notamment dans le cadre du PPCR – parcours professionnels, carrières, rémunérations et le cas échéant par une indemnité pour mission particulière ou HSE/HSA).</p>	<p>S'appuyer sur une enquête locale de climat scolaire pour faire de l'égalité filles-garçons un enjeu transversal de pilotage.</p> <p>Tendre vers un fonctionnement paritaire des instances de l'établissement.</p> <p>Dédier des heures spécifiques pour la mise en œuvre de projets liés à l'égalité filles-garçons.</p> <p>Mentionner dans le contrat d'objectifs de l'établissement l'égalité filles-garçons.</p> <p>Porter la labellisation à l'échelle d'un réseau d'établissements ou d'un territoire (par exemple une cité éducative) en inscrivant l'égalité filles-garçons dans le projet de réseau.</p>

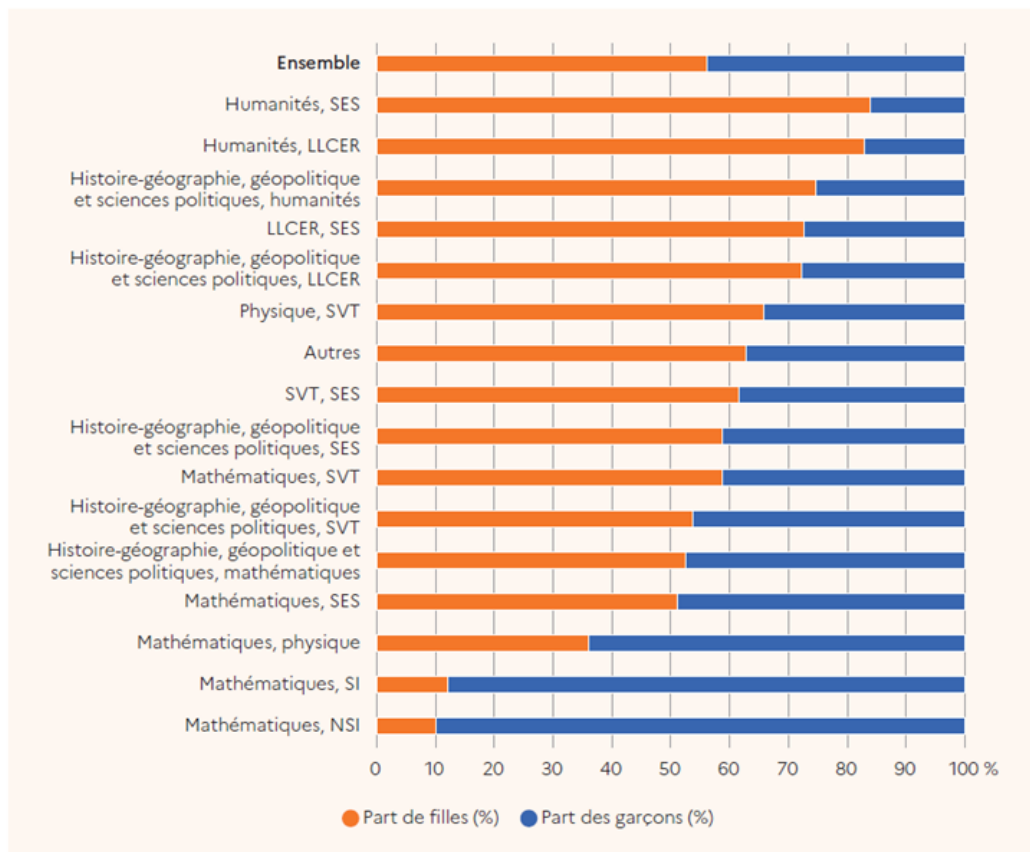
Annexe - Axes, priorités et thématiques du schéma directeur 2022-2025

Axe I : Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation	
Priorités	Thématiques
I.1 Former l'ensemble des personnels aux principes et valeurs de la République	Laïcité Libertés et droits fondamentaux Égalité des droits Éducation à la défense
I.2 Développer une culture professionnelle intercatégorielle	Déontologie dans la fonction publique Éthique Connaissance du système éducatif Connaissances des politiques et des acteurs de l'éducation tout au long de la vie Culture juridique et fondamentaux du droit dans la fonction publique Égalité professionnelle femme homme
I.3 Contribuer à l'égalité des chances et à lutter contre les inégalités scolaires, sociales et territoriales	Effets de la pauvreté et de la précarité Déterminismes sociaux et territoriaux Éducation prioritaire Ruralité Relation école familles École inclusive Lutte contre l'illettrisme, l'innumérisme, l'illectronisme
I.4 Lutter contre toute forme de discrimination	Lutte contre le racisme et l'antisémitisme Lutte contre les discriminations liées au handicap Lutte contre les stéréotypes Égalité entre les filles et les garçons Lutte contre les LGBT+ phobies Lutte contre les inégalités et les discriminations dans le sport et l'animation
I.5 Prévenir toute forme de violences dans le cadre scolaire et extrascolaire	Climat scolaire Engagement, citoyenneté, démocratie scolaire Lutte contre le harcèlement et cyberharcèlement Prévention des violences psychiques et physiques Lutte contre les violences dans le sport Prévention de la radicalisation Lutte contre la radicalisation et les dérives sectaires dans le sport et l'animation Contrôle des diplômes et de l'honorabilité des acteurs du sport et de l'animation Sécurité des biens et des personnes
I.6 Renforcer la politique éducative sociale et de santé en faveur des élèves en favorisant la promotion de la santé et la lutte contre les inégalités de santé	Parcours éducatif de santé Compétences psychosociales Secourisme École promotrice de santé, en particulier via les cellules académiques en charge de la politique éducative sociale et de santé en faveur de l'élève Éducation à l'alimentation Éducation à la sexualité Sobriété numérique Lutte contre le dopage

Document 12 : Enquête sur les choix de Spécialités

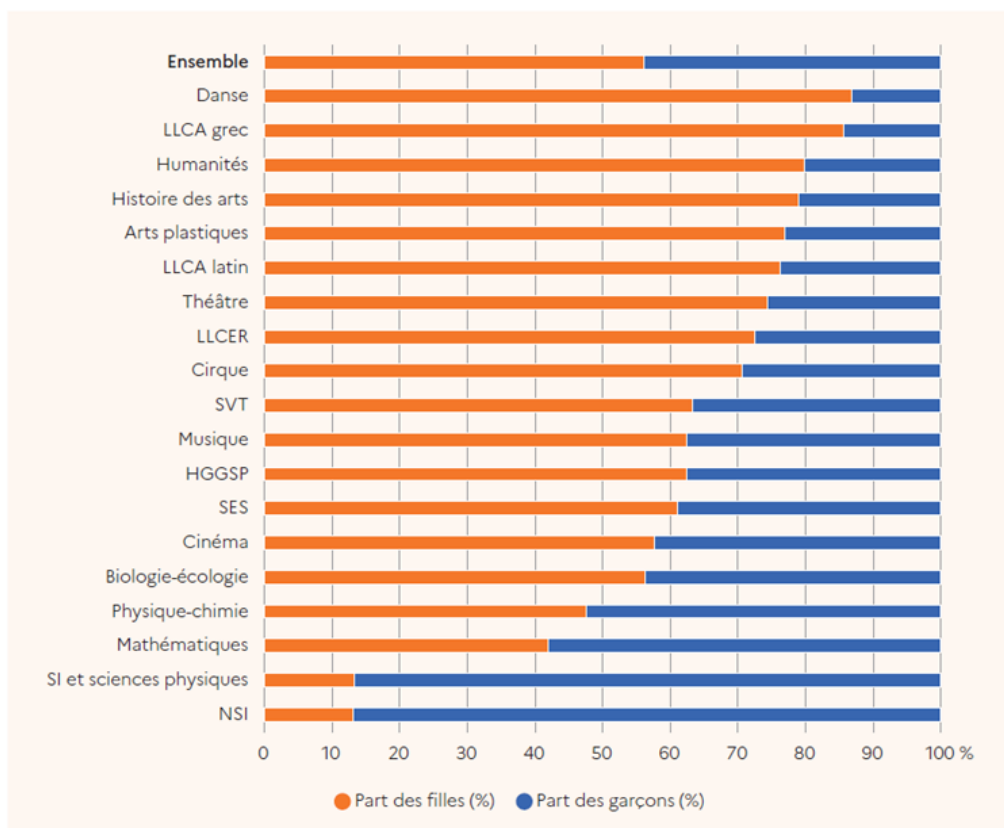
Source : Note d'information de la DEPP n° 20.38 – « À la rentrée 2020, les élèves de terminale précisent leur choix de parcours »

► 1 Répartition par sexe des élèves selon les doublettes les plus choisies en terminale générale en 2020



Champ : France métropolitaine et DROM, enseignement public et privé, y compris hors contrat.
Source : MENIS-DEPP.

► 2 Répartition par sexe des élèves selon les enseignements de spécialité en terminale générale en 2020, (en %)



► 3 Répartition par origine sociale des élèves pour les doublettes les plus choisies en terminale générale en 2020, (en %)

Doublettes	Part d'élèves d'origine sociale...				
	Très favorisée	Favorisée	Moyenne	Défavorisée	Total
Mathématiques, physique-chimie	52,4	13,6	19,8	14,2	100
Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques, SES	37,1	13,9	26,8	22,1	100
Physique-chimie, SVT	35,8	15,8	25,8	22,6	100
Mathématiques, SVT	35,8	15,7	26,7	21,8	100
Mathématiques, SES	44,0	12,6	24,2	19,2	100
Langues, littératures et cultures étrangères et régionales, SES	31,6	14,3	28,7	25,5	100
Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques, langues, littératures et cultures étrangères et régionales	32,2	14,9	28,6	24,3	100
Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques, humanités, littérature et philosophie	33,6	14,6	26,2	25,6	100
SVT, SES	27,0	15,5	29,6	28,0	100
Humanités, littérature et philosophie, LLCER	29,1	14,2	28,8	27,8	100
Mathématiques, numérique et sciences informatiques	37,4	16,1	24,4	22,1	100
Humanités littérature et philo, SES	27,1	15,2	29,0	28,8	100
Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques, mathématiques	55,1	12,2	19,0	13,6	100
Mathématiques, Sciences de l'ingénieur	36,4	17,2	23,9	22,5	100
Histoire-géo-politique, SVT	30,0	17,4	28,3	24,4	100
Autres	33,7	15,1	26,9	24,2	100
Total	38,8	14,6	25,3	21,4	100

Note : ce tableau a été réalisé sans les élèves pour lesquels la variable est manquante, soit 2,2 % des élèves de terminale générale (8 300).

Champ : France métropolitaine + DROM, enseignement public et privé, y compris hors contrat.

Source : MENJS-DEPP.

► 4 Les 18 triplètes les plus choisies en 2020 et 2019 en première générale

Triplètes	Part des élèves 2019	Part des élèves 2020	Part des filles 2019	Part des filles 2020
Mathématiques, physique-chimie, SVT	28,3	23,8	56,9	57,0
Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques, langues littérature, SES	7,2	8,1	65,3	66,1
Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques, mathématiques, SES	8,1	7,6	53,9	52,2
Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques, humanités littérature philo, SES	4,5	5,9	72,8	73,5
Mathématiques, numérique et sciences informatiques, physique-chimie	4,2	4,3	13,4	13,6
Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques, humanités littérature philo, langues littérature	4,4	4,1	79,1	79,5
Mathématiques physique, chimie, sciences de l'ingénieur	4,3	3,8	15,1	15,1
Mathématiques, physique-chimie, SES	3,2	3,8	38,9	37,9
Langues, littératures et cultures étrangères, mathématiques, SES	3,4	3,3	67,6	64,5
Mathématiques, SVT, SES	3,3	2,9	59,9	59,4
Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques, SVT, SES	2,1	2,5	52,5	53,8
Humanités littérature et philosophie, langues, littératures et cultures étrangères, SES	1,8	2,3	85,0	86,1
Langues, littératures et cultures étrangères, mathématiques, physique-chimie	2,1	2,2	45,4	42,7
Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques, mathématiques, physique-chimie	1,5	1,7	38,7	36,2
Langues, littératures et cultures étrangères, SVT, SES	0,8	1,1	69,8	70,5
Langues, littératures et cultures étrangères, mathématiques, SVT	1,2	1,0	72,0	69,8
Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques, mathématiques, SVT	1,1	1,0	54,9	55,0
Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques, langues, littératures et cultures étrangères, mathématiques	0,9	0,9	71,3	66,1
Autres	17,6	19,5	59,2	58,6
Ensemble	100,0	100,0	55,9	55,9

Lecture : à la rentrée 2020, 23,8 % des élèves ont choisi la triplète « Mathématiques, physique, SVT » ; ils étaient 28,3 % en 2019.

Champ : France métropolitaine + DROM, enseignement public et privé, y compris hors contrat.

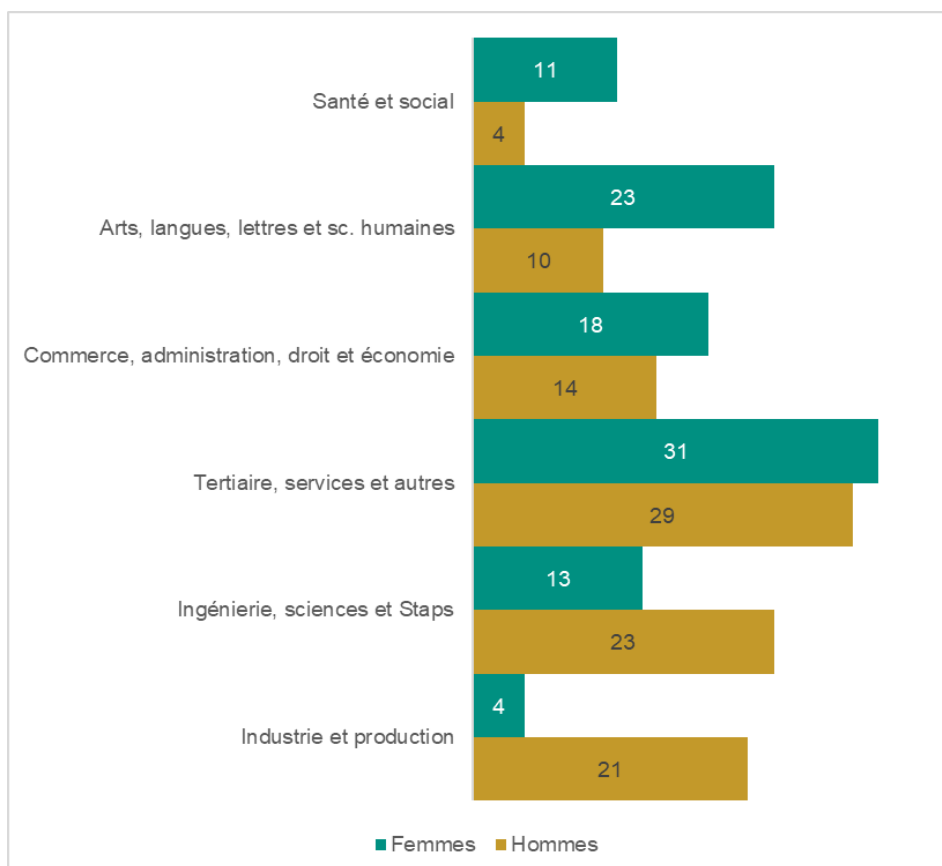
Source : MENJS-DEPP.

Document 13 : Données sur le rapport « Filles et garçons sur les chemins de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur »

Source : DEPP 2024 Systèmes d'information des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de l'agriculture traitement SIES-MESR 2021

Dans l'enseignement supérieur

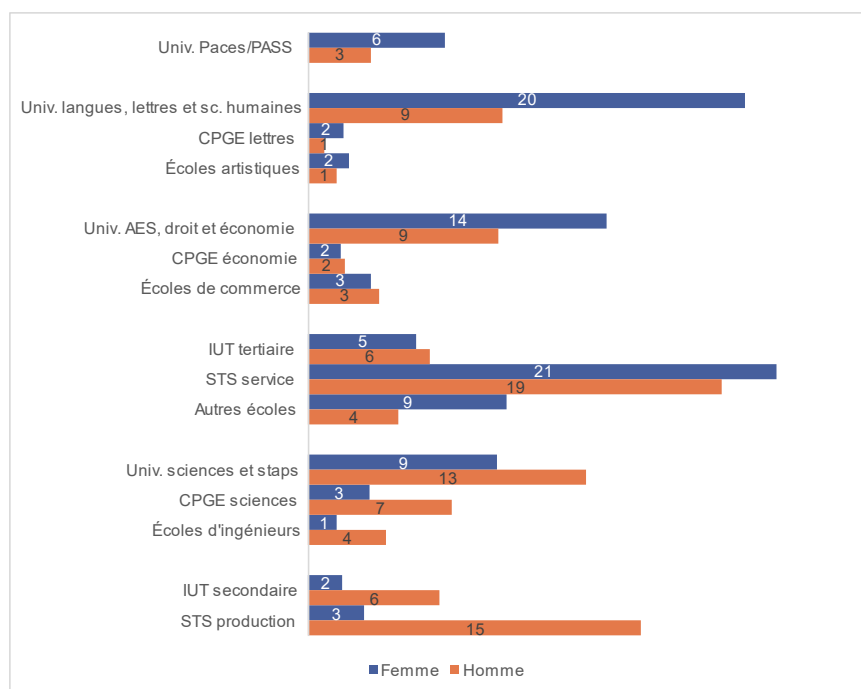
La part des femmes selon le domaine suit la tendance des orientations au cours du lycée



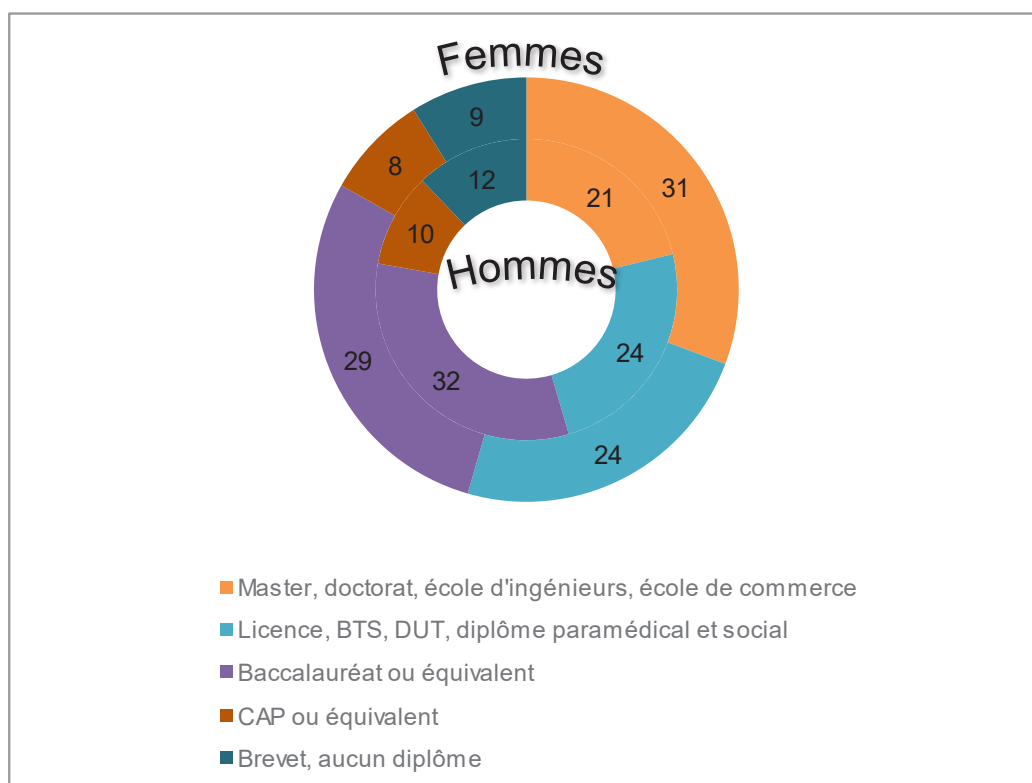
	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
<i>Santé et social</i>	11	4
<i>Arts, langues, lettres et sc. humaines</i>	23	10
<i>Commerce, administration, droit et économie</i>	18	14
<i>Tertiaire, services et autres</i>	31	29
<i>Ingénierie, sciences et Staps</i>	13	23
<i>Industrie et production</i>	4	21

Dans l'enseignement supérieur

Dans chaque domaine, les femmes sont davantage inscrites à l'université que dans les autres voies comparativement aux hommes.



	Femmes	Hommes
Univ. Paces/PASS	6	3
Écoles santé et social	5	1
Total santé-social	11	4
Univ. langues, lettres et sc. humaines	19	8
CPGE lettres	2	1
Écoles artistiques	2	1
Total lettres	23	10
Univ. AES, droit et économie	14	8
CPGE économie	2	2
Écoles de commerce	3	4
Total économie	18	14
IUT tertiaire	5	6
STS service	22	20
Autres écoles	5	3
Total tertiaire	31	29
Univ. sciences et Staps	9	12
CPGE sciences	3	7
Écoles d'ingénieurs	1	4
Total sciences	13	23
IUT secondaire	1	6
STS production	2	15
Total production	4	21



	Femmes	Hommes
Master, doctorat, école d'ingénieurs, école de commerce	31	21
Licence, BTS, DUT, diplôme paramédical et social	24	24
Baccalauréat ou équivalent	29	32
CAP ou équivalent	8	10
Brevet, aucun diplôme	9	12
Total	101	99

SG/DGRH
Sous-direction de l'attractivité des métiers et du recrutement
Octobre 2025
www.education.gouv.fr



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*